

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН  
КАФЕДРА МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН І БІЗНЕСУ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ  
Завідувач випускової кафедри  
\_\_\_\_\_ Л. М. Побоченко  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 р.

# КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

## (ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА  
ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 292 «МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ»  
ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЮ ПРОГРАМОЮ  
«МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ»

Тема: «Зміна тенденцій міжнародної міграції робочої сили в умовах пандемії  
COVID–19»

Виконавець: Мазуренко Ірина Миколаївна, група МЕВ-  
401

\_\_\_\_\_  
(підпис виконавця)

Керівник: к.е.н., доцент кафедри міжнародних  
економічних відносин і бізнесу ФМВ НАУ  
Прокоп'єва Аліна Анатоліївна

\_\_\_\_\_  
(підпис керівника)

Нормоконтролер: Соколова Зоя Сергіївна

\_\_\_\_\_  
(підпис нормоконтролера)

Київ – 2022

# НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет міжнародних відносин

Кафедра міжнародних економічних відносин і бізнесу

спеціальність 292 «Міжнародні економічні відносини»

освітньо-професійна програма «Міжнародні економічні відносини»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ Побоченко Л.М.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 р.

## ЗАВДАННЯ

**на виконання кваліфікаційної роботи**

**Мазуренко Ірина Миколаївна**

1. Тема роботи «Зміна тенденцій міжнародної міграції робочої сили в умовах пандемії COVID–19» затверджена наказом ректора «19» квітня 2022 р. № 399/ст.
2. Термін виконання роботи: з 09 травня 2022 року по 19 червня 2022 року.
3. Вихідні дані до роботи: законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти щодо регулювання міграційних процесів за пандемії COVID-19, статистичні матеріали Державної міграційної служби України, Фонд розвитку МОМ в Україні, Державної служби статистики України, щорічні звіти міжнародних організацій: Європейської економічної комісії (ЄЕК), Міжнародного банку реконструкції та розвитку (МБРР), Світової організації торгівлі (СОТ), Світового банку (СБ), Міжнародна організація з міграції (МОМ), статистичні дані Eurostat та Statistics Explained.
4. Зміст пояснювальної записки: теоретичні основи тенденцій та змісту міграційних процесів за пандемії в економічному розвитку країни, оцінка міжнародного ринку праці та його вплив на Україну, проблеми та пріоритетні напрямки міграційних процесів на Україні та Європі(перелік розділів кваліфікаційної роботи).
5. Перелік обов'язкового ілюстративного матеріалу: у роботі розміщено 30 рисунків.
6. Презентація основних результатів кваліфікаційної роботи в електронному вигляді. Розроблена презентація в Microsoft Office Power Point, складає 19 слайдів.

## 7. Календарний план-графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1.	Вивчити літературні джерела з предмету дослідження та написати заяву про затвердження теми кваліфікаційної роботи	29.03.2022	Виконано
2.	Затвердити план дослідження та отримати завдання до виконання кваліфікаційної роботи	29.04.2022	Виконано
3.	Розкрити теоретичні аспекти міжнародного ринку праці (1 розділ)	03.05.2022 – 10.05.2022	Виконано
4.	Оцінити стан та проаналізувати міжнародний ринок праці під впливом пандемії COVID-19 (2 розділ)	11.05.2022 – 17.05.2022	Виконано
5.	Оцінити перспективи розвитку українського ринку праці під впливом пандемії (3 розділ)	18.05.2022 – 24.05.2022	Виконано
6.	Написати реферат, вступ, висновки та оформити список використаних джерел і додатки	25.05.2022 – 27.05.2022	Виконано
7.	Оформити кваліфікаційну роботу та пройти перевірку на плагіат	28.05.2022	Виконано
8.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	07.06.2022	Виконано
9.	Передати кваліфікаційну роботу рецензенту для рецензування (за 10 днів до захисту)	04.06.2022	Виконано
10.	Передати кваліфікаційну роботу науковому керівникові для написання відгуку (за 7 днів до захисту)	07.06.2022	Виконано

8. Дата видачі завдання: « 20 » квітня 2022р.

Керівник кваліфікаційної роботи \_\_\_\_\_  
(підпис керівника)

Прокоп'єва А.А  
(П.І.Б)

Завдання прийняв до виконання \_\_\_\_\_  
(підпис випускника)

Мазуренко І.М  
(П.І.Б)

## РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи «Зміна тенденцій міжнародної міграції робочої сили в умовах пандемії COVID–19»: 100 с., 30 рис., 98 літературних джерела.

**Перелік ключових слів (словосполучень):** МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ, COVID-19, ПАНДЕМІЯ, РОБОЧА СИЛА, ТРУДОВА МІГРАЦІЯ, ЕКОНОМІКА, БЕЗРОБІТТЯ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ДНЯ.

**Об'єкт дослідження:** вплив пандемії COVID-19 на міжнародний ринку праці.

**Предмет дослідження:** наслідок впливу пандемії на міжнародний ринок через політичні, економічні та соціальні чинники.

**Мета кваліфікаційної роботи:** дослідження стану міжнародного ринку праці під впливом COVID-19, вивчення проблем та оптимізація їх впродовж тривання пандемії.

**Методи дослідження:** аналіз та синтез, історико-логічний та економіко-статистичний аналіз, вибіркове обстеження та групування, схематичне та графічне моделювання.

**Отримані результати та їх новизна:** стосуються аналізу гендерної рівності працівників, кількість робочого часу розподіленого за секторами економічної діяльності та групами професій на рівні ЄС, аналіз регіональної активності мігрантів та місцевого населення що працюють в ЄС, появи нових впроваджень в існуючу систему міжнародного ринку праці та розробки методологічного, організаційно-економічного механізму щодо вдосконалень.

**Значущість виконаної роботи та висновки:** реалізування ефективної державної політики України в соціальному та економічному просторі, проведення глибокого аналізу для забезпечення навчального процесу, що пов'язаний з вивченням вітчизняного та міжнародного ринків праці.

**Рекомендації щодо використання результатів:** матеріали даної кваліфікаційної роботи рекомендується до застосування при написанні звітів щодо стану та проблем міжнародного ринку праці під час та після пандемії COVID-19.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	9
1.1. Сутність міжнародного ринку праці як взаємовідносин між країнами світу	9
1.2. Основні риси міжнародного ринку праці .....	15
1.3. Структура міжнародного ринку праці .....	18
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО СТАН ПІД ВПЛИВОМ COVID-19 .....	23
2.1. Сучасний стан міжнародного ринку праці .....	23
2.2. Світові тенденції на ринку праці, пов'язані з COVID-19 .....	42
2.3. Вплив пандемії на міжнародні міграційні процеси .....	47
РОЗДІЛ 3 УКРАЇНСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ ПІД ВПЛИВОМ ПАНДЕМІЇ: СТАН ТА ОЦІНКА ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ.....	64
3.1. Структурні зміни на світовому ринку праці: наслідки для України.....	64
3.2. Стратегічні напрями підтримки стійкості вітчизняного ринку праці в умовах пандемії COVID-19 .....	70
3.3. Перспективи появи нових професій на ринку праці України після світової пандемії.....	76
ВИСНОВКИ .....	83
СПИСОК БІБЛЮГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	87

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** З найдавніших часів людство було в русі. Деякі переїжджають у пошуках роботи чи економічних можливостей, інші рухаються, щоб уникнути конфліктів, переслідувань, тероризму чи порушення прав людини. Треті рухаються у відповідь на несприятливі наслідки зміни клімату, стихійних лих або інших екологічних факторів. Трудова міграція була і залишається актуальною. В пошуках кращого життя та економічної вигоди, люди залишають свої домівки та їдуть в перспективні країни з стабільним розвитком.

Початок пандемії COVID-19 викликав значну тривогу та занепокоєння в усьому світі, особливо для країн, що є потенційними експортерами робочої сили. Безпосередні наслідки масових звільнень та повернення мігрантів у поєднанні з закриттям кордонів та порушенням попиту й пропозиції робочої сили можуть змінити моделі міграції для країн походження та призначення, включаючи появу нових бажаних місць призначення та міграційних маршрутів.

Вітчизняний ринок праці України також зазнав нещадного удару як від мігрантів, так і від пандемії. Запроваджено обмеження на виїзд та в'їзду в країну й переміщення всередині, посилено роль державного управління в умовах надзвичайних ситуацій, накладено обмеження трудової діяльності, запроваджувалися нові, дистанційні форми роботи та навчання. Це все призвело до нового поштовху ринку праці України змінити свій погляд та пристосуватися до наслідків, що вже сталися й активно впроваджувати обмежену політику спираючись на отриману ситуацію.

Дослідженням особливостям функціонування міжнародного ринку праці присвячено багато праць, зокрема, наступних авторів: С.О. Біла Г.П. Балабанова, Я. М. Столярчук, С.Г. Поручник, Ю. Г. Козак, Ю. В. Макогон, В. І. Сидоров, А. В. Медова та інші.

**Об'єктом дослідження** є зміни на міжнародному ринку праці внаслідок пандемії COVID-19.

**Предметом дослідження** є економічні, політичні аспекти, що виникають з функціонування міжнародного ринку праці.

**Метою кваліфікаційної роботи** є зміна тенденцій міжнародної міграції робочої сили в умовах пандемії COVID-19, аналіз ситуації на місцевому та регіональному рівні в країнах ЄС, дослідження ефективності та зміни вітчизняного ринку праці.

Для досягнення поставленої мети необхідно в роботі вирішити наступні **завдання:**

- визначити сутність міжнародного ринку праці;
- ознайомитися зі структурою міжнародного ринку праці;
- проаналізувати сучасний стан міжнародного ринку праці та оцінити вплив пандемії COVID-19 на нього;
- розкрити світові тенденції на ринку праці, пов'язані з COVID-19;
- оцінити наслідки впливу пандемії COVID-19 на світовий ринок праці;
- окреслити стратегічні напрями підтримки стійкості вітчизняного ринку праці в умовах пандемії COVID-19;
- проаналізувати ринок праці України та знайти перспективи появи нових професій.

**Теоретично-методологічною основою та інформаційною базою** проведеного дослідження є статистичні матеріали Державної міграційної служби України, вітчизняні та зарубіжні дослідження в сфері функціонування світового ринку праці, Фонд розвитку МОМ в Україні, Державної служби статистики України, щорічні звіти міжнародних організацій: Європейської економічної комісії (ЄЕК), Міжнародного банку реконструкції та розвитку (МБРР), Світової організації торгівлі (СОТ), Світового банку (СБ), Міжнародна організація з міграції (МОМ), статистичні дані Eurostat та Statistics Explained.

При написанні кваліфікаційної роботи були використані наступні **методи дослідження:** історико-логічний та економіко-статистичний аналіз, вибіркове обстеження та групування, аналіз та синтез, схематичне та графічне моделювання.

**Наукова новизна** дослідження полягає у проаналізованих змінах впливу пандемії на міжнародний ринок праці в країнах ЄС, враховуючи тривалість робочого дня та гендерну рівність, розмежовуючи місцеве населення та мігрантів й їх вплив на процеси життєдіяльності країни в економічному аспекті.

**Практичне значення** одержаних результатів полягає в тому, що основні положення, викладені у роботі, можуть бути застосовані як рекомендації до методичних розробок і можуть бути використані для:

- підвищення ефективності ринку праці, враховуючи нові положення щодо реалізації державної політики в Україні;
- поглиблення теоретично-методологічного забезпечення навчального процесу при викладенні курсів пов'язаних з вивченням вітчизняного та міжнародного ринків праці.

**Апробація кваліфікаційної роботи.** Основні положення та висновки кваліфікаційного дослідження висвітлено у наукових публікаціях:

Мазуренко І.М., Інформаційні війни в сучасних міжнародних відносинах / XXII Міжнародній науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих вчених «ПОЛІТ. Сучасні проблеми науки», секція «Глобальні проблеми міжнародних економічних відносин», 17 травня 2022р., НАУ, м. Київ (подано до друку).

Мазуренко І.М., Україна в сучасних міграційних процесах / Міжнародна науково-практична конференція «Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі», 26 травня 2022р., НАУ, м. Київ (подано до друку).

Мазуренко І.М., Intercultural Dialogue In Education / XVI англomовна наукова студентська конференція «Молодь без кордонів—формування міжкультурної свідомості» 4 травня 2022р., НАУ, м. Київ. - С. 51-53.

Мазуренко І.М., Latinisms as a significant part of the english lexicon / XVI англomовна наукова студентська конференція «Молодь без кордонів—формування міжкультурної свідомості» 4 травня 2022р., НАУ, м. Київ. - С. 48-50.

**Структура кваліфікаційної роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури з 99 найменування і включає 30 рисунків. Повний обсяг роботи складає 98 сторінка машинописного тексту.



# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ

### 1.1. Сутність міжнародного ринку праці як взаємовідносин між країнами світу

Світовий ринок праці є невід'ємною складовою світового господарства та системи міжнародних економічних відносин. В основі функціонування світового ринку праці перебуває принцип вільного руху робочої сили, одночасно з вільним рухом капіталів, ресурсів, доходів.

В загальному, сам ринок праці – це місце, де працівники та службовці взаємодіють один з одним. На ринку праці роботодавці змагаються, щоб найняти кращих, а працівники – за роботу, яка приносить найкраще задоволення.

Ринок праці в економіці функціонує з попитом і пропозицією робочої сили. На цьому ринку попит на робочу силу — це попит фірми на працю, а пропозиція — це пропозиція робочої сили працівника. На попит і пропозицію робочої сили на ринку впливають зміни переговорної сили [84].

Формування тенденцій розвитку світового ринку праці тісно пов'язано з процесами структурної модернізації національного та світового господарства, з циклами кризи та економічного зростання, з переходом країн-лідерів світового розвитку до нового технологічного укладу «Індустрії 4.0».

Звичайно ж складовою світового ринку праці є міжнародна міграція робочої сили. Психологічний аспект та бажання людини до кращого життя спонукає до пошуку кращих умов проживання та заробітку. Тому впродовж багатьох тисячоліть склалася тенденція до міграції, яка в теперішніх умовах є нормою.

Безперервний потік робочої сили є результатом посилення міжнародної мобільності двох основних факторів виробництва — капіталу та праці. З соціальної точки зору, посилення міжнародної мобільності капіталу означає, що нині існує потреба не тільки в вітчизняній робочій силі, але й у іноземній робочій силі, яка часто

має певні переваги перед рідною країною (дисципліна, нижчі вимоги до заробітної плати тощо). З масовим експортом приватного виробничого капіталу та країнами, які використовують місцеву робочу силу для відкриття бізнесу, попит на іноземну робочу силу почав значно зростати [21, с.14].

Під впливом інформаційної революції у світовому господарстві формується і такий особливий сегмент світового ринку праці, який пов'язаний з використанням висококваліфікованих спеціалістів (наукових працівників, інженерів, аналітиків, а також фахівців у галузі інформатики, менеджерів тощо). Таким чином, поряд із традиційним пошуком ринків збуту тепер іде напружений пошук цінних видів ресурсів, серед яких перше місце належить інформаційним ресурсам та їхнім носіям – людям. Компанії, що діють у високотехнологічних галузях, посилено «полюють» за інтелектуальними ресурсами, без яких неможливо вижити в жорсткій конкурентній боротьбі.

У процесі глобалізації виділяють два головні шляхи формування ринку праці [1]:

1) об'єднання ринків праці окремих країн, коли ліквідуються будь-які перешкоди на ринку – соціальні, культурні, адміністративні. Наприклад, Шенгенська угода єдиного ринку праці;

2) міграція трудових ресурсів країни. У даному аспекті розглядають як фізичне переміщення, так і переміщення віртуальне, за допомогою нових методів комунікацій.

Загалом світовий ринок праці швидко розвивається завдяки активному переміщенню робочої сили Два рішення Факторів виробництва - праця і капітал. Формування міжнародного ринку праці на тлі трудової міграції поділяється на такі етапи та їх особливості [9]

1) Домонополістичний капіталізм. Масова міграція з Європи за океан, що і стало початком створення міжнародного ринку праці. Головні отримувачі робочої сили в 19 ст. – країни Північної Америки, Австралія та Нова Зеландія.

2) Епоха монополістичного капіталу. З 1880 р. почалося стрімке зростання еміграції в Америку, яку пізніше назвали «новою еміграцією». Найбільша кількість

трудоу ресурсів виїжджала з країн Східної Європи: Росії, Болгарії, Австрії, Іспанії, Португалії. Також у цей період активно розвивалась еміграція з Індії, Китаю, Східної Африки. Досить високий показник еміграції спостерігався також із країн Латинської Америки.

3) Період між світовими війнами. Зрозуміло, що особливістю даного періоду було стрімке зниження міграції трудових ресурсів між країнами.

4) Післявоєнний період. Характеризується посиленням внутрішньоконтинентальної міграції (найбільше спостерігалось в Африці та Європі).

5) Період, що розпочався у 80–90-ті рр.. 20 ст. і триває до нашого часу. Характерна глобалізація, розвиток ТНК, регіональна економічна інтеграція, лібералізація кордонів, швидкий розвиток комунікаційних систем, розвиток нових центрів залучення робочої сили, збільшення масштабів і темпів міжнародної міграції.

Також різні економісти виділяли свої теорії щодо формування світового ринку праці в напрямку шкіл, в яких працювали [19]:

– теорія людського капіталу (Дж. Беккер, Л. С'ястад, Г. Кларк). У рамках цієї теорії вчені вивчали міграцію робочої сили на мікрорівні. Бажання громадян мігрувати, а також отримати освіту представники цієї наукової школи вважають засобом інвестицій в «людський капітал», проте, варто зазначити, що це справедливо за умови отримання високої вигоди від міграції;

– нова економічна теорія міграції (О. Старк, Е. Тейлор, П. Арнольд). Ця теорія пояснювала те, що не окремі особистості приймають рішення мігрувати, а усі члени домогосподарств. Підіймаючись на макрорівень, представники цієї теорії показували, що деякою мірою трудова міграція та економічний розвиток країни – взаємопов'язані: високий рівень економіки може приваблювати велику кількість громадян з менш економічно розвинених країн;

– сегментування ринку праці на первинний та вторинний сектори (М. Пьюс, А. Портес, Л. Бах). Якщо робочі місця в первинному секторі забезпечують стабільну роботу та високу оплату праці для національної робочої сили, то вторинний сектор пропонує низьку оплату, відсутність гарантій збереження зайнятості, досить невеликі

можливості професійного зростання, що відштовхує національну робочу силу та породжує структурний попит на трудящих-мігрантів;

– деякі вчені (Е. Плетньов, Дж. Джонсон) пояснюють існування міжнародної трудової міграції через формування світового ринку праці. Він має лише умовні географічні межі, а працює за рахунок експорту та імпорту трудових ресурсів. При цьому міграція робочої сили відбувається за рахунок динаміки політичних і демографічних процесів, а також різниці в економічному розвитку та, здебільшого, заробітних плат;

– теорія глобальних систем, чи світового господарства (С. Сассен, І. М. Петрас). Автори доводять, що міграція спостерігається між минулими метрополіями, чому сприяють історичні, культурні, мовні, адміністративні, економічні зв'язки між ними. Прихильники цієї теорії стверджують, що міграція набуває швидкого розвитку в результаті розвитку світової транспортної мережі, засобів зв'язку

На світовому ринку праці нормативно-правове забезпечення та інституційні нормативи функціонування національних ринків праці всіх цивілізованих країн світу поступово узгоджуються, уніфікуються із світовими стандартами. Адже країни світу отримують членство у міжнародних організаціях, що опікуються питаннями розвитку світового ринку праці, визнають міжнародні правила та норми його функціонування.

Провідними міжнародними організаціями, які розробляють та впроваджують нормативно-правові інструменти регулювання світового ринку праці, а також врегульовують питання міжнародної трудової міграції (як складової розвитку світового ринку праці) виступають: Міжнародна організація праці (МОП); Комісія ООН по народонаселенню; Організація ООН з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО); Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ); Міжнародна організація з міграції (МОМ); Управління верховного комісара у справах біженців (УВБК) при ООН; Система постійного нагляду за міграцією (CONEMI); Міжнародний комітет з питань міграції (CIME) та інші міжнародні організації [14,15,16,].

Поряд з адміністративними та економічними механізмами, що врегульовують функціонування світового ринку праці, міжнародні організації розробляють

та успішно застосовують організаційні форми контролю та регулювання розвитку світового ринку праці.

До організаційних форм забезпечення функціонування світового ринку праці належать [9]:

- розробка та прийняття правових норм стимулювання розвитку світового ринку праці (йдеться про інституційно-правове забезпечення як рекомендаційного характеру так і обов'язкового до виконання всіма країнами світу);

- планування (прогнозування), визначення стратегічних пріоритетів та цілей довгострокового розвитку світового ринку праці;

- адміністративні методи міжнародного регулювання процесів розвитку світового ринку праці. У т.ч. застосування проти країн, які порушують міжнародні угоди, конвенції, не дотримуються міжнародних домовленостей адміністративних санкцій, заборон, накладання штрафів, запровадження режиму міжнародної ізоляції; позбавлення країни, що порушує міжнародні конвенції, угоди та ін. членства у міжнародних організаціях (як правило, на певний період);

- міжнародна інституційна допомога (консультації, форуми, рекомендації тощо) та фінансова допомога країнам, які дотримуються міжнародних рекомендацій у сфері розвитку світового ринку праці (у т.ч. надання технічної допомоги, цільове фінансування проектів, гранти, безкоштовна гуманітарна та інша допомога за рахунок коштів благодійних організацій, «Червоний Хрест» ін.);

- регулярний моніторинг (у т.ч. вибіркове статистичне обстеження стану та ситуації у всіх секторах та напрямках, у всіх сферах розвитку світового ринку праці, у т.ч. на рівні регіональних ринків праці, на рівні національних ринків окремих країн світу (насамперед тих, до яких прямують трудові мігранти); налагодження інформаційного та аналітичного забезпечення – основи для поточного управління, прийняття обґрунтованих міжнародних управлінських рішень на короткострокову, середньострокову та довгострокову перспективу;

- налагодження системи міжнародного контролю за розвитком світового ринку праці з огляду на недопущення будь-яких видів дискримінації, порушення прав та свобод людини (робочої сили, працівників) на світовому ринку праці;

- організаційні заходи міжнародних організацій, спрямовані на легалізацію зайнятості на регіональних, національних та на світовому ринку праці, на детінізацію світового ринку праці в усіх країнах світу, на протидію розвитку «торгівлі людьми» та нелегальну експлуатацію робочої сили, припинення експлуатації дитячої праці; протидію всім формам дискримінації робочої сили, працівників та трудових мігрантів на світовому ринку праці тощо [14,15,16,].

Світовий ринок праці постійно підживлюється трудовою міграцією. Як правило, потоки трудової міграції ідуть від країн, що розвиваються до розвинутих країн світу. Трудова міграція вирішує проблему постаріння населення в країнах-реципієнтах, проблему дефіциту робочої сили у секторі непрестижних та низькооплачуваних професій, що не мають популярності серед економічно-активного населення. Ці вакансії займають, як правило, трудові мігранти (будівництво, торгівля, послуги щодо догляду за хворими людьми та особами літнього віку; робота у сфері пакування, сортування товарів; прибирання територій) тощо. Натомість, існує й прошарок висококваліфікованих працівників з унікальними інтелектуальними здібностями, що ілюструє «відтік мізків» трудових мігрантів з країни-донора. Найбільш дієвим чинником, що активізує процеси трудової міграції є вищий рівень оплати праці [3].

Отже, ринок праці, як підсистема економіки, перебуває в стані безперервного розвитку, під час якого відбувається перетворення одних його елементів в інші, з поступовим руйнуванням складових, що не забезпечують ефективне функціонування підприємства. системи та формування нових інституцій, здатних підтримувати стійкість оновленої моделі ринку праці. Постійний моніторинг та об'єктивна діагностика динаміки структури ринку праці є надзвичайно важливими інструментами його регулювання, оскільки дозволяють простежити основні тенденції його розвитку, зокрема зміни характеру та змісту праці, стану, соціально-трудова відносини, відповідно до потреб усієї соціальної інфраструктури сфери роботи тощо.

## 1.2. Основні риси міжнародного ринку праці

Формування міжнародного ринку праці втілює такі характерні тенденції сучасного етапу розвитку людської цивілізації, як посилення соціальної орієнтації світового господарства, демократизація трудових відносин, інтернаціоналізація вимог до відтворення робочої сили, посилення соціальної орієнтації світового господарства, демократизація трудових відносин. стандартизація умов життя і праці людей у різних куточках планети, розвиток і вдосконалення особистості на основі загальнолюдських цінностей

Крім того, об'єднання національних ринків праці в один – світовий – суттєво впливає на макроекономічну політику окремих держав у сфері праці та соціально-трудова відносин, знімаючи обмеження, спричинені національними особливостями, та надаючи їй більш універсального характеру.

Розвиток міжнародного ринку праці матеріалізується у зростанні масштабів та інтенсивності міжнародних міграційних процесів, які набувають все більш глобального характеру, залучаючи населення переважної більшості країн світу.

Поглиблення науково-технічної революції, кардинальні зміни на політичній карті світу, структурні перетворення в міжнародній економіці зумовили появу нових рис і особливостей міжнародної міграції робочої сили, модифікацію її закономірностей і тенденцій. Ці зміни стосуються напрямів міжнародних міграційних потоків, обсягів і географії переселення, професійно-кваліфікаційного складу мігрантів, їх ролі в економічних процесах.

На сьогодні сформувалися й активно функціонують кілька регіональних ринків праці (Південно- та Північноамериканський, Європейський, Близькосхідний, Африканський), які являють собою арену масових міграційних процесів, усталеного міждержавного обміну трудовими ресурсами.

Ринок праці як частина товарного ринку функціонує за тими самими законами, як і ринок кінцевих товарів. Однак стосовно останнього він має деякі особливості. Перша група особливостей пов'язана із взаємодією ринку праці та ринку товарів. Воно у тому, що попит робочої сили є похідним, залежним від попиту кінцеву

продукцію. Звідси, що стоїть попит продукції підприємства, то більше вписувалося попит робочої сили з боку цього підприємства міста і, навпаки, що менше попит продукції підприємства, тим менше з його боку попит робочої сили. Але на цю загальну пряму залежність впливають низка факторів [17]:

- науково-технічний прогрес;
- співвідношення конкуренції та монополії на товарному ринку та ринку праці;
- еластичність попиту за ціною.

Ці фактори змінюють пряму залежність, згадану вище, роблять її суперечливою. Пропозиція праці окремої людини залежить від величини заробітної плати (ціни праці). При рівноважній та близькій до неї ціні праці діє пряма, а за дуже високої оплати – зворотна залежність між заробітною платою та пропозицією праці, що пов'язано з ефектом доходу та ефектом заміщення.

Друга група особливостей функціонування ринку праці пов'язана з особливостями самого товару – робоча сила. Серед них можна відзначити такі [17]:

- невіддільність власності на товар – робочу силу від її власника. На ринку праці покупець набуває лише права використання та часткового розпорядження робочою силою протягом певного часу. Але покупець не повинен (хоча на практиці це трапляється, і часто) порушувати права працівника. За порушення роботодавець (покупець) може нести юридичну відповідальність. Крім того, він може зазнати економічної шкоди від втрати лояльності працівника до фірми. Адже працівник може працювати за правилами, працювати з різною віддачею;
- необхідність регламентації взаємовідносин роботодавців та найманих працівників, що пов'язано з наявністю великої кількості інституційних структур типу профспілок, об'єднань роботодавців, системи законодавства, соціально-економічних програм;
- високий ступінь індивідуалізації угод, зумовлений переходом від колективних договорів до контрактної системи найму, різним професійно-



кваліфікаційним рівнем робочої сили, різноманітністю технологій, організації праці тощо;

– важлива роль негрошових аспектів угоди (змісту та умов праці, гарантій збереження робочого місця, перспектив професійного та кар'єрного зростання тощо).

Третя група особливостей ринку праці пов'язана з обміном товару робоча сила, що відрізняється від обміну уречевлених товарів. Процес обміну робочої сили включає три моменти і відбувається у трьох сферах. Він починається у сфері обігу товару «робоча сила», продовжується у сфері виробництва та завершується на ринку уречевленого товару.

У сфері обігу товару «робоча сила» укладається договір про передачу права користування здатністю до праці роботодавцю, в якому фіксується величина можливої заробітної плати, окладу – це потенційний обмін, що є юридичною угодою. У сфері виробництва відбувається реальний обмін робочої сили, що функціонує, на номінальну заробітну плату. У сфері товарного ринку відбувається обмін номінальної заробітної плати на необхідні працівникові товари – життєві кошти. Тільки після цього акта можлива наступна фаза - відтворення (формування) робочої сили [17].

Сучасний світовий ринок праці характеризується насамперед схильністю до швидких змін та високим динамізмом розвитку. Ключовими тенденціями його розвитку в умовах глобалізації є наступні [21]:

- трансформація масштабів та структури світової зайнятості;
- наростання загального та структурного дефіциту робочої сили в розвинутих країнах світу;
- зростання вимог до якості робочої сили з підвищенням попиту на висококваліфіковану робочу силу з боку ТНК;
- значне відставання темпів зростання рівнів заробітних плат від темпів зростання продуктивності праці;
- динамізація міжнародної мобільності робочої сили;
- поглиблення поляризації у доходах працівників різних кваліфікаційних рівнів.

На розбіжжі XX-XXI ст. глобальний ринок праці перетворюється на глобальний формат свого розвитку, характерними ознаками якого є структурна, географічна та професійна диверсифікація ринку праці; підвищення відкритості державних ринків праці; зростання мобільності людського ресурсу в планетарному масштабі; уніфікація вимог до відтворення робочої сили на міжнародній основі; демократизація трудових відносин між роботодавцями та транснаціональною найманою робочою силою; зближення на регіональному, а в майбутньому і на світовому рівні стандартів життя і праці людей різних країн; координація, гармонізація та конвергенція соціальної політики країн світу.

Для реалізації потенціалу, накопиченого економікою в умовах глобалізації економіки, для досягнення високого зростання виробництва та зайнятості в усьому світі, необхідні такі дії на міжнародному рівні, які сприяли б стабільним відкритим економічним відносинам між державами.

### **1.3. Структура міжнародного ринку праці**

У структурі міжнародного ринку праці вирізняються два найзначніші сегменти. Перший сегмент охоплює робочу силу, яка характеризується відносно постійною зайнятістю, стабільністю трудових навичок, високим рівнем кваліфікації й зарплати, а також доволі чіткою ієрархією кваліфікації. Це загалом привілейована верства працівників із країн з розвинутою ринковою економікою, а також країн із середнім рівнем розвитку (Сінгапур, Тайвань, Гонконг). Слід згадати й іншу, щоправда не таку численну, верству зайнятих у різних міжнародних організаціях (ООН, спеціалізованих органах ООН, Міжнародному валютному фонді, СОТ, ЮНЕСКО та ін.) Наймання працівників у такі організації відбувається на чисто міжнародній основі і, як правило, з урахуванням лише професійної придатності. Цей ринок праці має певну тенденцію до розширення з огляду на зростання міжнародних зв'язків та загострення глобальних проблем [2].

Другий доволі великий сегмент міжнародного ринку праці — робоча сила, яка походить із районів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку. Серед

цих працівників треба вирізнити специфічний загін так званої нелегальної робочої сили, чималі потоки якої спрямовуються в індустріальні країни, зокрема США. До цієї категорії працівників можна приєднати також екологічних біженців", котрі через катастрофічні природні умови (наприклад, посуха) змушені покидати свої насиджені місця, шукати роботу в інших країнах та регіонах [2, с. 345].

Економічна функція нелегального ринку праці зводиться переважно до обслуговування потреб величезної маси дрібних та середніх підприємств в індустріальних країнах, які, на відміну від великих підприємств, неспроможні застосовувати в широких масштабах дорогі працезберезувальні технології. Держава, як правило, мовчазно сприяє використанню праці нелегалів.

На ринку праці можна вирізнити ще дрібніші сегменти, класифікуючи робочу силу за віковими й професійними особливостями, ознаками тієї або іншої культури, традиції, а також національними, расовими та статевими ознаками. Такий поділ чималою мірою пов'язаний із діяльністю ТНК, які мають попит на чітко визначені категорії робочої сили. Так, філіали західних компаній у країнах, що розвиваються (зокрема, в зонах "вільної торгівлі"), прагнуть використати, насамперед, працю молодих незаміжніх жінок, які не висувають високих вимог щодо оплати праці і водночас є слухняними, надійними, спритними в роботі і т. д. Жіноча робоча сила стала важливим сегментом нинішнього світового ринку праці, особливо в країнах, що розвиваються [5].

Сучасна структура світового ринку праці характеризується, насамперед, виникненням такого нового й особливого його сегмента, який пов'язаний із використанням висококваліфікованих спеціалістів (наукових працівників, інженерів, аналітиків систем та ін.), а також фахівців у сфері інформатики, менеджерів і т. д.

Розвиток розглядуваного сегмента ринку робочої сили значною мірою зумовлюється стрімким зростанням світової торгівлі послугами. Специфіка цього сектора ринку праці полягає в тому, що завдяки розвинутій мережі телекомунікацій певна частина інтелектуальної робочої сили може брати участь у виробничому процесі, що здійснюється на будь-якій відстані від місця її перебування.

Інтелектуальна міграція, яка має місце в усіх країнах з розвинутою ринковою економікою і чий вплив на функціонування світової економіки є неоціненним. У цей міграційний рух залучені вчені, викладачі навчальних закладів, експерти міжнародних організацій, висококваліфіковані працівники, зокрема працівники ТНК, а також студенти і стажери [74, с. 221].

Світовий ринок праці є невід'ємною частиною світового господарства та системи міжнародних економічних відносин. На ринку праці роботодавці змагаються, щоб наймати кращих, а працівники змагаються за роботу, яка приносить їм найкраще задоволення. Під впливом інформаційної революції у формується особливий сегмент, з яким пов'язано використання висококваліфікованих спеціалістів.

Такий розвиток пов'язано з розвитком все більш інтегрованих ринків праці та появою технологічних змін, що орієнтуються на навички, які часто пов'язують із прискоренням технологічного розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) та зростаючою реорганізацією робочих місць.

Зростання попиту на висококваліфіковану робочу силу, що спостерігається, ставить перед національними системами освіти виклик створення достатньо великої кількості висококваліфікованих кадрів і ринків праці, щоб ефективно засвоювати висококваліфікованих.

Незважаючи на те, що пропозиція висококваліфікованих працівників також сильно зросла за останнє десятиліття, багато країн відчули зростання відносної заробітної плати за кваліфіковану робочу силу, що вказує на те, що збільшення пропозиції кваліфікованих робітників було недостатнім для задоволення зростаючого попиту на цей вид робочої сили. Протягом останніх кількох років роботодавці в країнах з розвинутою економікою, зокрема в так званій новій економіці, скаржилися на нестачу кваліфікованих працівників, що змусило багато країн виступити з ініціативами щодо прийому більш кваліфікованих іноземних працівників [34].

Країни з існуючою імміграційною політикою, такі як США, Канада чи Австралія, збільшили свої квоти на висококваліфікованих іммігрантів. Інші країни,

особливо в Європі, запровадили нові можливості імміграції, спрямовані виключно на висококваліфікованих іммігрантів.

Загалом, ці політичні ініціативи свідчать про зростання конкуренції розвинутих країн за висококваліфікованих іммігрантів.

Раціоналізація та технічне переозброєння виробництва призводять до того, що економічне зростання досягається переважно за рахунок зростання продуктивності праці, звужуючи тим самим можливості використання додаткової робочої сили. Боротьба з безробіттям у країнах із слаборозвиненою ринковою економікою здійснюється шляхом поєднання пасивних та активних програм на ринку праці, таких як надання допомоги по безробіттю (на обмежений термін) та сприяння у пошуку роботи зареєстрованим безробітним, а також як професійне навчання, реалізація кредитних та інших програм для підвищення шансів на ринку праці для шукачів роботи [20].

Альтернативною стратегією було б утримання надлишку робочої сили на державних підприємствах (замість їх звільнення чи визнання підприємств банкрутом) та розробка неринкових шляхів збільшення попиту на робочу силу. Елементом альтернативної стратегії може бути широке використання програм громадських робіт для створення робочих місць. Загалом слід констатувати, що ціль повної зайнятості залишається реальною і сьогодні, а твердження про те, що технічний прогрес неминуче веде до зменшення зайнятості складової економічного зростання, мало підґрунтя.

З цього можна зробити висновок, що міжнародний ринок праці не просто ринок, який займається продажем товару, саме праці, що структурований на основах економіко – політичних засадах, а й ще враховує соціально- демографічні зміни и активно реагує на зміни у даних чинниках.

## Висновки до розділу 1

Міжнародний ринок праці — це певна система відносин, що виникають між державами для координації попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, заробітної плати та соціального захисту. Дані відносини сформувалися у зв'язку з нерівномірністю розподілу робочої сили в країнах світу та відмінностями її відтворення на національному рівні.

Виникнення і розвиток міжнародного ринку праці є результатом зростання міжнародної мобільності двох основних факторів виробництва - капіталу і праці.

У структурі міжнародного ринку праці є два найбільш значущі сегменти: робоча сила, що зображена відносно постійною зайнятістю, високим рівнем кваліфікації та заробітної плати, а також досить чіткою ієрархією кваліфікацій; робоча сила, яка походить із районів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку.

Тому, у сучасній економічній літературі міжнародний ринок праці розглядається як система відносин, що складаються між державами щодо координації попиту та пропозиції робочої сили, регулювання її міждержавних потоків, оплати праці та соціального захисту на тлі глобалізаційних процесів. Різноманітність факторів розвитку світового ринку праці формує його надзвичайно диференційовану структуру. При цьому можна відзначити суперечливу єдність глобалізаційних процесів: посилення науково-технічного прогресу, формування нового міжнародного поділу праці та раціонального розподілу і використання ресурсів в умовах відкритості національних економік – це все з одного боку, а з іншого – посилення глобальної взаємозалежності та нерівномірність розвитку світової економіки ринку праці, що призводить до посилення конкуренції, нестабільності та соціальних конфліктів. Все це зводиться до нових вимог та розробки цілком логічного та єдиноструктурованого законодавства для всіх країн, що займають місце на міжнародному ринку праці.

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО СТАН ПІД ВПЛИВОМ COVID-19

#### 2.1. Сучасний стан міжнародного ринку праці

Спалах всесвітньої пандемії COVID-19 на початку 2020 року спонукав майже всі уряди в усьому світі вжити обмежувальних заходів, причому соціальна дистанція відіграє ключову роль. Багато підприємств були тимчасово закриті, а деякі працівники були замкнені та ізольовані у своїх будинках, щоб запобігти поширенню вірусу.

Криза охорони здоров'я суттєво вплинула на економічне життя та ринок праці. Карантин та інші заходи, пов'язані зі здоров'ям, означали уповільнення ділової активності. Люди могли втратити роботу, прийом на роботу був скасований або заморожений, безробітні могли зробити перерву в пошуках роботи за сімейними обставинами, а зайняті люди могли скоротити свій робочий час або просто припинили працювати на деякий час.

В даному розділі детально хочеться проаналізувати саме країни Європи та зрозуміти в якому стані знаходився рівень працездатності населення впродовж 2020 - 2021 року.

У ЄС протягом III кварталу 2021 року зайняті населення віком 20-64 роки працювали в середньому 37,0 годин на тиждень. Тобто, це число відноситься до годин, які люди «фактично» витратили на робочу діяльність на своїй основній роботі протягом [52].

Середня кількість фактичних робочих годин на тиждень у ЄС налічує багато відмінностей між країнами: найдовші робочі тижні спостерігаються в Греції (41,6 години), Польщі (40,8 години), Румунії (40,2 години) та Болгарії (39,9 години) та найкоротший у Нідерландах (32,6 години), Австрії (34,7 години), Німеччині (35,0

години) та Бельгії (35,1 години). Зазначимо, що Норвегія (34,9 години) також виділяється коротким робочим тижнем.

Середнє значення розраховується як загальна кількість фактично відпрацьованих годин, поділена на кількість зайнятих, які фактично працювали. У знаменнику враховуються лише ті люди, які при сутні на роботі (за винятком людей, відсутніх на роботі у зв'язку з відпусткою, хворобою, тимчасовим звільненням тощо). Якщо врахувати також людей, які відсутні на роботі, знаменник був би вищим, а чисельник залишився б незмінним, що призвело б до значно нижчого середнього, коли багато людей відсутні на роботі. Особливо це стосується II кварталу 2020 року, коли вплив пандемії COVID-19 на ринок праці був найбільшим, а також III кварталу інших років, коли більшість людей брали літні відпустки [53].

Також варто відзначити, що середня тривалість робочого часу, представлена в даному розділі, включає як повний, так і неповний робочий день. Відповідно, на результати впливають різні частки працівників, які працюють неповний робочий день у різних країнах. Нідерланди, Австрія, Німеччина та Бельгія мали найкоротший середній робочий тиждень у III кварталі 2021 року, у той час як у ЄС була найвища частка неповного робочого дня.

Середня тривалість робочого повного тижня в ЄС коливалася від 43,3 години (в Греції) до 38,3 години (в Словаччині). Найдовший робочий тиждень для працівників, які працюють неповний робочий день, був зафіксований в Румунії – 28,6 години, а найкоротший – у Португалії – 18,8 години (Рис. 2.1(А).) [30].

Зауважте, що в переважній більшості країн тривалість середнього робочого тижня працівників, які працюють неповний робочий день, становила приблизно половину тривалості робочого тижня тих, хто працює повний робочий день

З огляду на гендерні відмінності (Рис. 2.1(Б).), у всіх країнах чоловіки, які працюють повний робочий день, мали довший робочий тиждень, ніж їхні колеги-жінки. Найбільш суттєва різниця між країнами-членами ЄС була зафіксована в Ірландії, середня тривалість робочого тижня для штатних працівників становила 41,5 години для чоловіків і 37,5 годин для жінок [30].



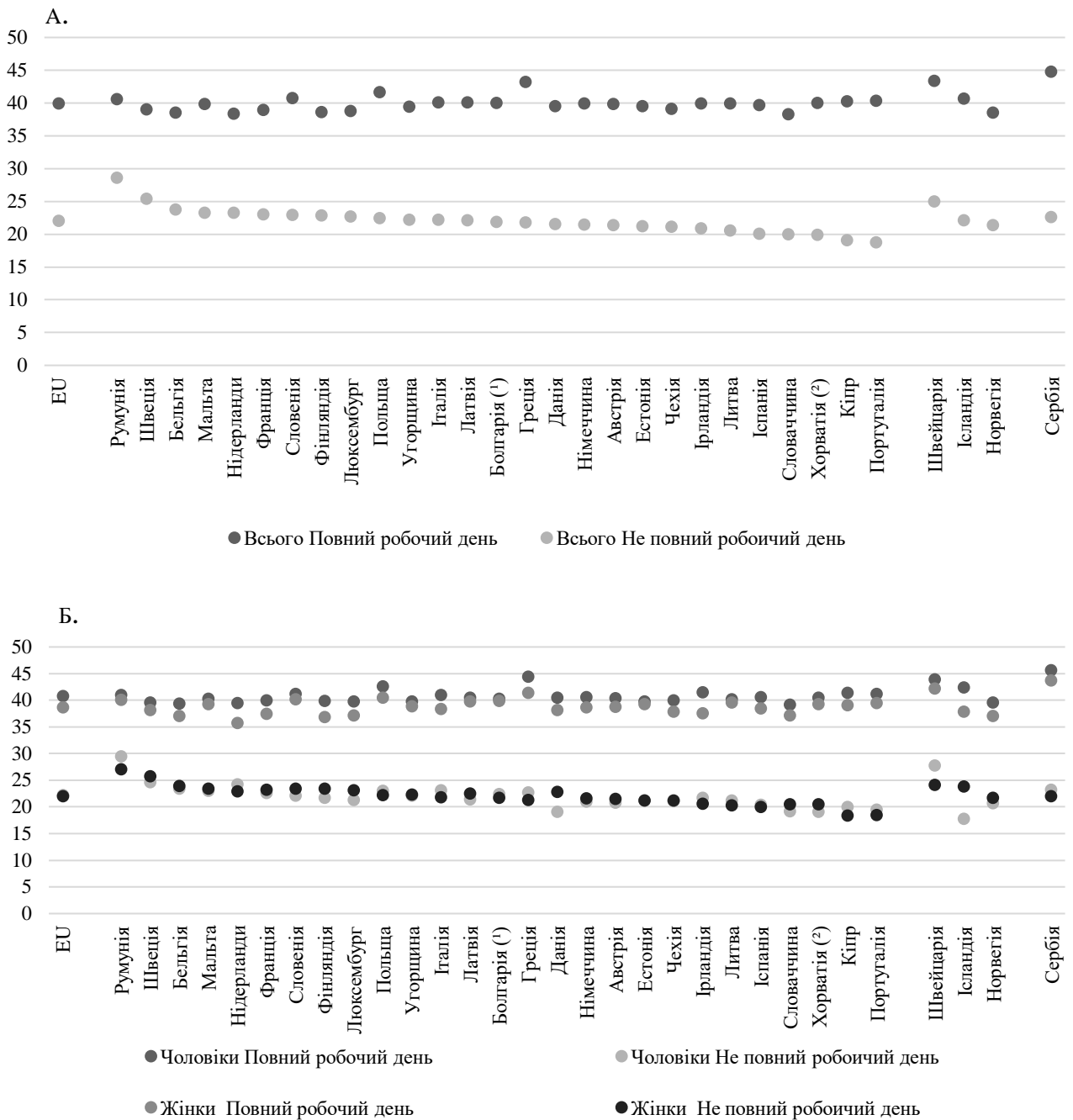


Рис. 2.1(А,Б): Середня кількість фактичних тижневих годин роботи на основній роботі за статтю та повний робочий день на неповний робочий день.

Примітка. Побудовано автором на основі: Average number of actual weekly hours of work in main job, by sex, age, professional status, full-time/part-time and economic activity [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq\\_ewhan2/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_ewhan2/default/table?lang=en)

Гендерна модель неоднакова щодо працівників, які працюють неповний робочий день: в одних країнах у жінок був довший робочий тиждень, в інших – навпаки. Найбільшою різницею в тривалості середнього робочого тижня чоловіків і

жінок, які працюють неповний робочий день, відзначилася Данія – 19,1 проти 22,8 години.

Після розгляду середньої кількості робочих годин за країнами для повного та неповного робочого часу окремо, робочі години аналізуються за секторами економічної діяльності та групами професій на рівні ЄС для працівників повного та неповного робочого часу разом .

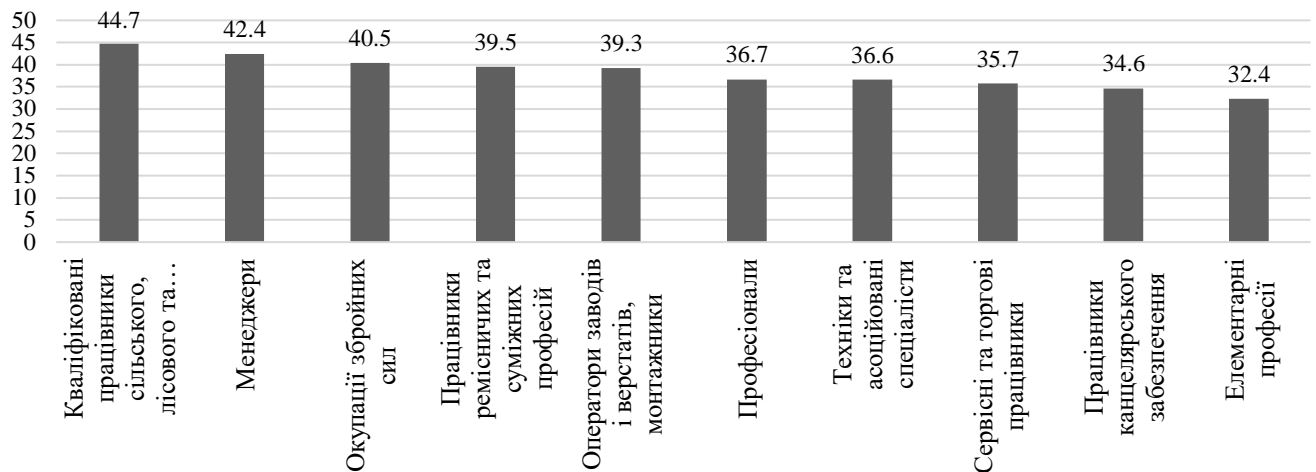


Рис. 2.2. Середня кількість фактичних тижневих годин роботи на основній роботі за професіями, III квартал 2021 р.

Примітка. Побудовано автором на основі даних LFS series - detailed quarterly survey results [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsq\\_esms.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsq_esms.htm)

У III кварталі 2021 року найбільшу кількість годин займав сектор «сільське, лісове господарство та рибальство» — 43,6 години в середньому на тиждень, за ним йде секторах «видобуток корисних копалин» (40,3 години), «будівництво» (40,0 год.) та «транспортування та зберігання» (39,0 год.). Натомість, найкоротший середній робочий тиждень мали працівники «адміністративних та допоміжних послуг» (33,9 год.), «освіта» (32,5 год.) та «діяльність домогосподарств як роботодавців» (26,8 год.) [67].

Якщо розглядати різні групи професій то кваліфіковані працівники сільського господарства, лісового та рибного господарства (44,7 години) та менеджери (42,4

години) мали найдовшу середню тривалість робочого тижня в ЄС протягом III кварталу 2021 року (Рис. 2.2.). Натомість найкоротший робочий тиждень мали працівники канцелярського забезпечення (34,6 години) та елементарних професій (32,4 години) [67].

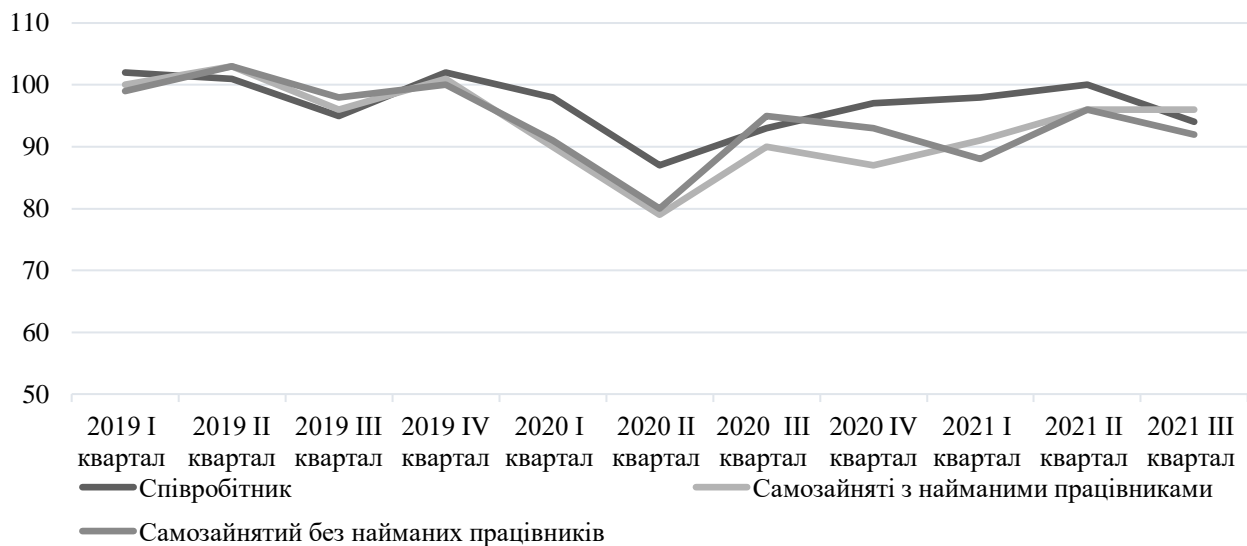


Рис. 2.3. Індекс загальної кількості фактично відпрацьованих годин на основній роботі за професійним статусом, ЄС, I квартал 2019 – III квартал 2021.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Index of total actual hours worked in the main job by professional status, EU, Q1 2019 - Q3 2021 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Index\\_of\\_total\\_actual\\_hours\\_worked\\_in\\_the\\_main\\_job\\_by\\_professional\\_status,\\_EU,\\_Q1\\_2019\\_-\\_Q3\\_2021\\_\(2019\\_%3D\\_100,\\_age\\_group\\_20-64,\\_not\\_seasonally\\_adjusted\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Index_of_total_actual_hours_worked_in_the_main_job_by_professional_status,_EU,_Q1_2019_-_Q3_2021_(2019_%3D_100,_age_group_20-64,_not_seasonally_adjusted).png)

Звичайно є велика відмінність між професійними статусами, ніж між статевою ознакою. Справді, у самозайнятих з найманими працівниками (роботодавців) та самозайнятих без найманих працівників у 2020 та 2021 роках значно сильніше зменшилася загальна кількість відпрацьованих годин порівняно з найманими (див. Рис. 2.3.). У II кварталі 2020 року найбільш сильно постраждав від пандемії сектор працівників, що знизився до 87 пунктів, тоді як у роботодавців без працівників знизився до 80 пунктів, а для роботодавців з найманими працівниками – до 79 пунктів. Після II кварталу 2020 року індекс робочого часу для працівників стабільно

зростав до II кварталу 2021 року, коли він досяг базового значення 100, в той же час розвиток для обох груп самозайнятих груп людей відзначався зниженням у деяких кварталах [57].

Порівнюючи III квартал 2021 року з тим же кварталом 2020 і 2019 років, виявляється, що обсяг робочого часу для працівників був приблизно на тому ж рівні (різниця не більше ніж на 1 пункт індекс). Для роботодавців значення індексу в III кварталі 2021 року було таким самим, як і в III кварталі 2019 року, але на 6 пунктів вище, ніж у III кварталі 2020 року. Натомість, роботодавці(працівники) власного обліку зафіксували зниження на 6 пунктів у період з III кварталу 2019 року по III квартал 2021 року з проміжним зниженням III бали між III кварталом 2020 і III кварталом 2021 року [57].

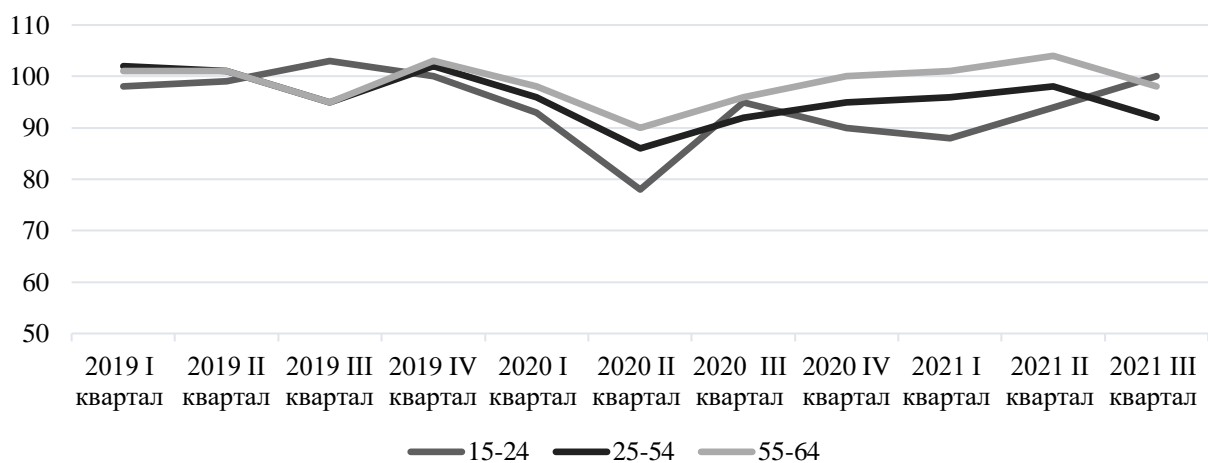


Рис. 2.4. Індекс загальної кількості фактично відпрацьованих годин на головній роботі за віковими групами, ЄС, I квартал 2019 – III квартал 2021 р.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Index of total actual hours worked in the main job by age groups, EU, Q1 2019 - Q3 2021 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Index of total actual hours worked in the main job by age groups, EU, Q1 2019 Q3 2021 \(2019 %3D 100, not seasonally adjusted\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Index_of_total_actual_hours_worked_in_the_main_job_by_age_groups,_EU,_Q1_2019_Q3_2021_(2019_%3D_100,_not_seasonally_adjusted).png)

Що стосується професійного статусу, то вік відіграє також важливішу роль у робочому часі, ніж стать. У 2020 та 2021 роках у молодих людей віком 15-24 роки

загальна кількість робочих годин скоротилася сильніше, ніж у людей віком 25-54 роки та старшої вікової групи 55-64 (див. Рис. 2.4.). Одна з найвиразніших різниць між віковими групами була у II кварталі 2020 року, коли індекс робочого часу для молоді впав до 78 пунктів, тоді як для осіб віком 25-54 років він знизився лише до 86 пунктів, а для людей у віці 90 пунктів – до 90 пунктів. вікова категорія 55-64. Після II кварталу 2020 року, який був кварталом з найменшим обсягом робочого часу для трьох вікових груп, де збільшення кількості робочих годин було безперервним до III кварталу 2021 року для осіб віком 25-54 та 55-64 роки [56].

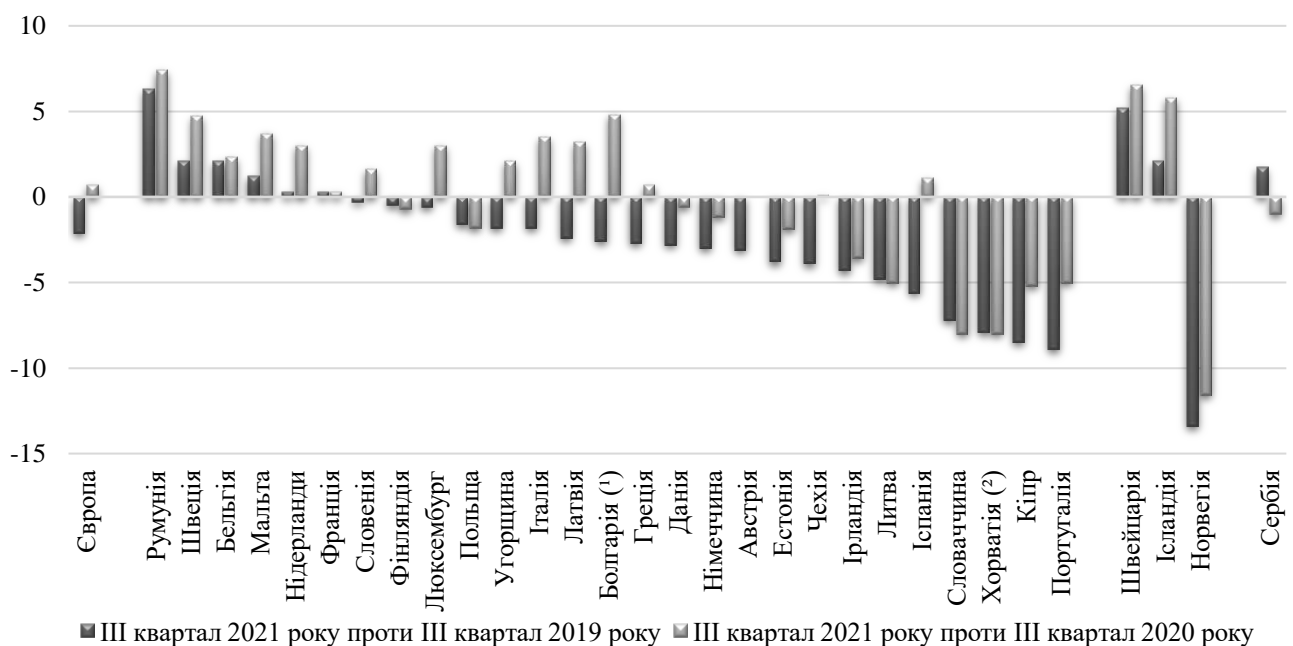


Рис. 2.5. Щоквартальні зміни загальної кількості фактично відпрацьованих годин на головній роботі.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Quarterly changes in the total number of actual hours worked in the main job [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Quarterly\\_changes\\_in\\_the\\_total\\_number\\_of\\_actual\\_hours\\_worked\\_in\\_the\\_main\\_job\\_\(in\\_%25,\\_Q3\\_2021\\_versus\\_Q3\\_2020\\_and\\_Q3\\_2019,\\_age\\_group\\_20-64,\\_not\\_seasonally\\_adjusted\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Quarterly_changes_in_the_total_number_of_actual_hours_worked_in_the_main_job_(in_%25,_Q3_2021_versus_Q3_2020_and_Q3_2019,_age_group_20-64,_not_seasonally_adjusted).png)

Сезонну закономірність можна виявити, якщо порівняти три вікові групи: з II по III квартал 2019 та 2021 років у молоді спостерігався збільшення обсягу робочого часу, а в інших вікових групах – зменшення. Одним з можливих пояснень може бути

збільшення сезонної роботи для молоді в літні місяці, тоді як люди у віці 25-64 років, як очікується, візьмуть відпустку. Аналогічна картина спостерігається і в 2020 році: обсяг робочих годин збільшився з II по III квартал 2020 року для трьох вікових груп, але більше для молоді.

Дивлячись на результати за країнами для людей у віці 20-64 (див. Рис. 2.5.), 15 країн-членів ЄС зареєстрували збільшення загальної кількості робочих годин з третього кварталу 2020 року до III кварталу 2021 [75], але цю перерву можна вважати м'якою щодо робочого часу, див. методичні примітки). Проте лише шість із них також зареєстрували збільшення при порівнянні III кварталу 2021 року з III кварталом 2019 року, а саме Бельгія, Кіпр, Данія, Франція, Словенія та Польща. Жодна країна ЄС, окрім вищезгаданих шести, не зареєструвала збільшення з III кварталу 2019 року до III кварталу 2021 року. Бельгія виділилася з найбільшим зростанням, що становило +6 % між III кварталом 2019 і III кварталом 2021 року та +7 % між 3 кварталом 2020 року та III кварталом 2021 року[53].

Натомість, обсяг робочих годин у III кварталі 2021 року був нижчим, ніж у III кварталі 2020 року в 11 країнах ЄС; у всіх з них обсяг також був нижчим у III кварталі 2021 року, ніж у III кварталі 2019 року. Серед цих країн найбільше скорочення було виявлено в Естонії (-8 % порівняно з III кварталами 2019 та III кварталами 2020 року) та Люксембургом (-7 % порівняно з III кварталом 2020 року). 2019 і -8 % порівняно з III кварталом 2020 року). У Латвії та Румунії також відбулося відносно значне зниження обсягу робочого часу (-9 % порівняно з III кварталом 2019 року та -5 % порівняно з III кварталом 2020 року для обох країн).

Одним із ключових факторів, що визначають загальний обсяг відпрацьованих годин, є рівень невиходу на роботу. Як видно на Рис. 2.6., кількість так званих «прогулів» з 11 по 26 тижні протягом 2020 року [56] (кінець I кварталу 2020 року та весь II квартал 2020 року) була значно вищою, ніж середня кількість неявок у відповідні тижні за період 2015–2019 років. За ці тижні найбільше знизився обсяг робочого часу.

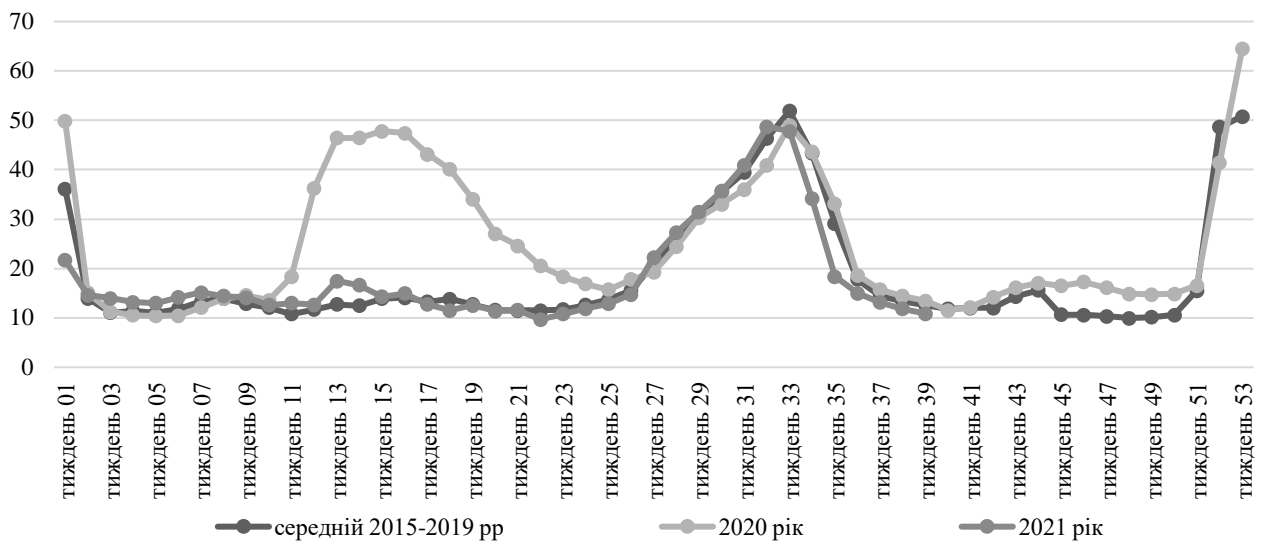


Рис. 2.6. Щотижневі відсутності на роботі, ЄС, середній 2015-2019, 2020 та 2021 р.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Index of total actual hours worked in the main job by age groups, EU, Q1 2019 - Q3 2021 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Index of total actual hours worked in the main job by age groups, EU, Q1 2019 Q3 2021 \(2019 %3D 100, not seasonally adjusted\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Index_of_total_actual_hours_worked_in_the_main_job_by_age_groups,_EU,_Q1_2019_Q3_2021_(2019_%3D_100,_not_seasonally_adjusted).png)

Крім рівня невиходу на роботу, рівень зайнятості також впливає на обсяг робочого часу.

Кількість щотижневих невиходів на роботу, зареєстрована у 2021 році, відповідає моделі, яка ближча до середньої кількості, підрахованої за 2015-2019 роки, ніж у 2020 році. вплив на кількість невиходів на роботу у 2020 році, особливо у II кварталі 2020 року, вплив був значно нижчим у 2021 році (частково через домовленості про віддалену роботу).

Різниця у кількості «пропусків» роботи у 2021 році та середня за 2015-2019 роки все ще була пов'язана з обмежувальними заходами, пов'язаними з пандемією COVID-19, а також із шкільними канікулами. Кількість прогулів з 2 по 16 тиждень у 2021 році перевищує середнє значення за 2015-2019 роки [56].

Рис. 2.7., показує щоквартальний огляд відсутності на роботі в країні за три перші квартали 2021 року. Щоб полегшити порівняння між країнами, кількість

людей, відсутніх на роботі, виражається у відсотках зайнятого населення в кожній країні [52, 86].

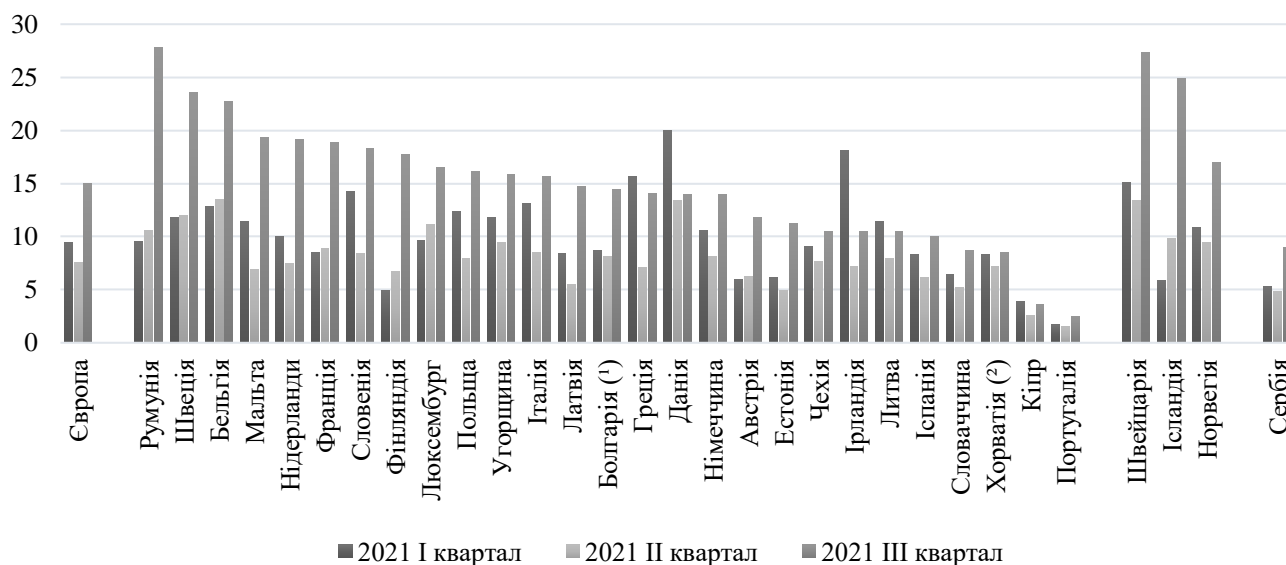


Рис. 2.7. Відсутності на роботі, I-III квартали 2021 р.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Hours of work - annual statistics [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours\\_of\\_work\\_annual\\_statistics#Men\\_and\\_employers\\_worked\\_more\\_hours\\_per\\_week\\_on\\_average](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_annual_statistics#Men_and_employers_worked_more_hours_per_week_on_average)

У той час як частка зайнятих, які були відсутні на роботі, зросла з I кварталу до II кварталу 2021 року в 7 країнах-членах ЄС (Нідерландах, Естонії, Швеції, Фінляндії, Бельгії, Люксембурзі та Франції), але зменшилася в решті 20 країн ЄС. Потім, між II і III кварталами 2021 року, частка невиходів на роботу зросла в усіх країнах. У 2021 році найбільша частка прогулів була зафіксована в III кварталі для 22 країн-членів.

Незважаючи на різницю в частці невиходів на роботу в перші три квартали 2021 року, Болгарія та Румунія завжди реєстрували найнижчі частки в ЄС (ніколи не перевищували 4%). Певна стабільність за три квартали 2021 року також спостерігалася для країн з найвищим рівнем невиходу на роботу: це Ірландія (20,0 %), Греція (18,1 %) та Словаччина (15,7 %) у I кварталі 2021 року, Фінляндія (13,5 %), Ірландії (13,4 %) і Франції (12,0 %) у II кварталі 2021 року, а також Швеції (27,8 %), Франції (23,6 %) і Фінляндії (22,7 %) у III кварталі 2021 року [52].



На рівні ЄС протягом III кварталу 2021 року деякі сектори економічної діяльності найняли нових людей, що непропорційно більше, ніж їхня зайнятість у всій економіці (див. Рис. 2.8.) [46]. Найбільшу різницю можна виявити в секторі розміщення та харчування, на який припадає 12,3 % від тих, хто нещодавно розпочав роботу, що лише 4,3 % від загальної зайнятості. І навпаки, частка промислового сектору становила 18,2 % серед зайнятих, але лише 13,0 % серед тих, хто нещодавно почали роботу [39].

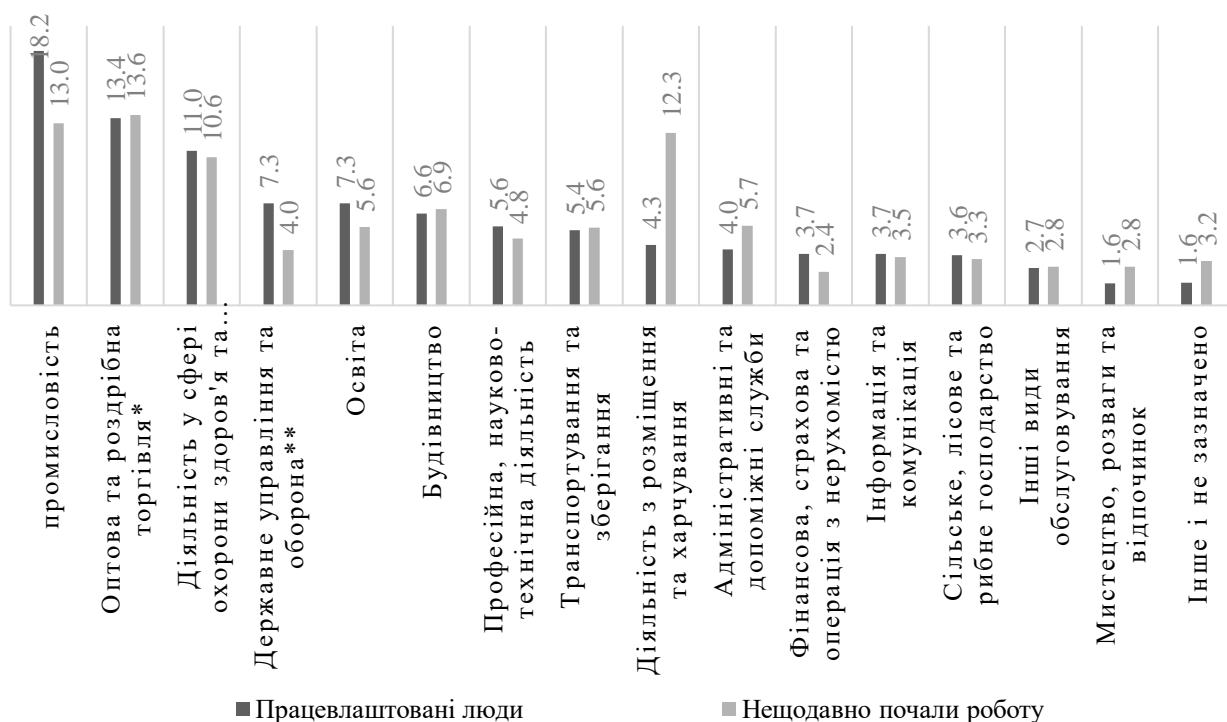


Рис. 2.8. Зайняті люди та нещодавно розпочали роботу за економічною діяльністю в ЄС.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Employment by sex, age, time since job started and economic activity [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq\\_egdn/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_egdn/default/table?lang=en)

Ці дисбаланси призвели до високої нерівності серед видів економічної діяльності частки тих, хто нещодавно почав працювати. Коливання відбулися від 12,3% у сфері розміщення та харчування до менше 4 % у професійній, науково-технічній діяльності (3,6 %), освіта (3,3 %), промисловість (3,1 %), фінансова,

страхова діяльність та діяльність з нерухомістю (2,8 %) та державне управління й оборона (2,3 %) (див. Рис. 2.9.) [47].



Рис. 2.9. Зайняті люди та нещодавно влаштованих на роботу за економічною діяльністю в ЄС.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Employment by sex, age, time since job started and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq\\_egdn2/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_egdn2/default/table?lang=en)

Рис. 2.10. та 2.11. показують розподіл зайнятих і нещодавно влаштованих на роботу за вибором видів економічної діяльності - промисловість, розміщення та обслуговування населення, будівництво, охорона здоров'я та соціальна робота, оптова та роздрібна торгівля - які разом становлять приблизно половину зайнятості в більшості країн [40][79].

Профіль країн ЄС дуже різниться залежно від частки цих секторів. Чверть чи більше від загальної кількості зайнятих працювали в промисловому секторі Чехії, Словаччини та Словенії, тоді як цей сектор становив менше однієї десятої в Нідерландах, Кіпрі та Люксембурзі. Великі відмінності також були виявлені в секторі

охорони здоров'я та соціальної роботи, де більше ніж кожен сьомий працював у Данії, Нідерландах, Фінляндії, Бельгії та Швеції, але менше 7 % у Хорватії, Греції, Угорщині, Польщі, Естонії. , працювали Латвія, Румунія, Болгарія та Кіпр.

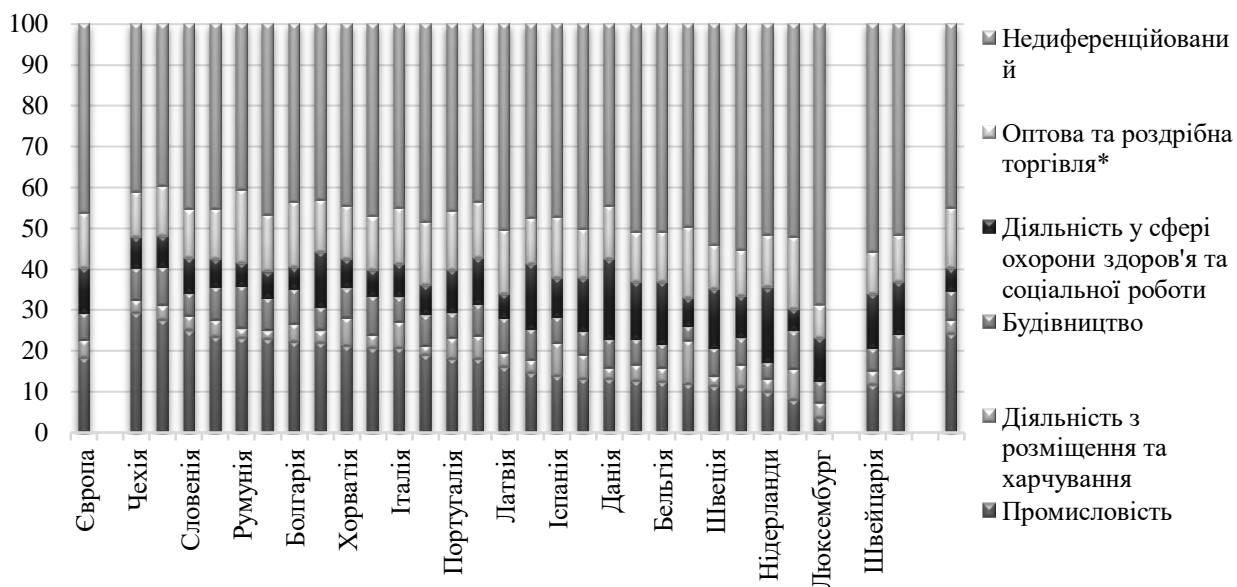


Рис. 2.10. Зайняті люди за окремими видами економічної діяльності у III кварталі 2021 року.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Employed people and recent job starters by occupational group (ISCO-08), EU, Q3 2021 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Employed\\_people\\_and\\_recent\\_job\\_starters\\_by\\_occupational\\_group\\_\(ISCO-08\),\\_EU,\\_Q3\\_2021.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Employed_people_and_recent_job_starters_by_occupational_group_(ISCO-08),_EU,_Q3_2021.png)

Як спостерігається на рівні ЄС, розподіл нещодавно влаштованих на роботу за видами економічної діяльності не був таким самим, як розподіл працевлаштування в країнах-членах ЄС. Найбільш яскраво ці відмінності виявилися у сфері розміщення та обслуговування населення. Найяскравіший приклад можна знайти в Греції, де 45,3% нещодавно почали роботу та лише 10,8% зайнятих у цьому секторі. Хорватія, Італія та Кіпр також вирізнялися значно великими відмінностями (19,9 %, 20,9 % та 23,0 % нещодавно розпочали роботу та 6,9%, 6,5% та 7,5% зайнятих у цьому секторі).

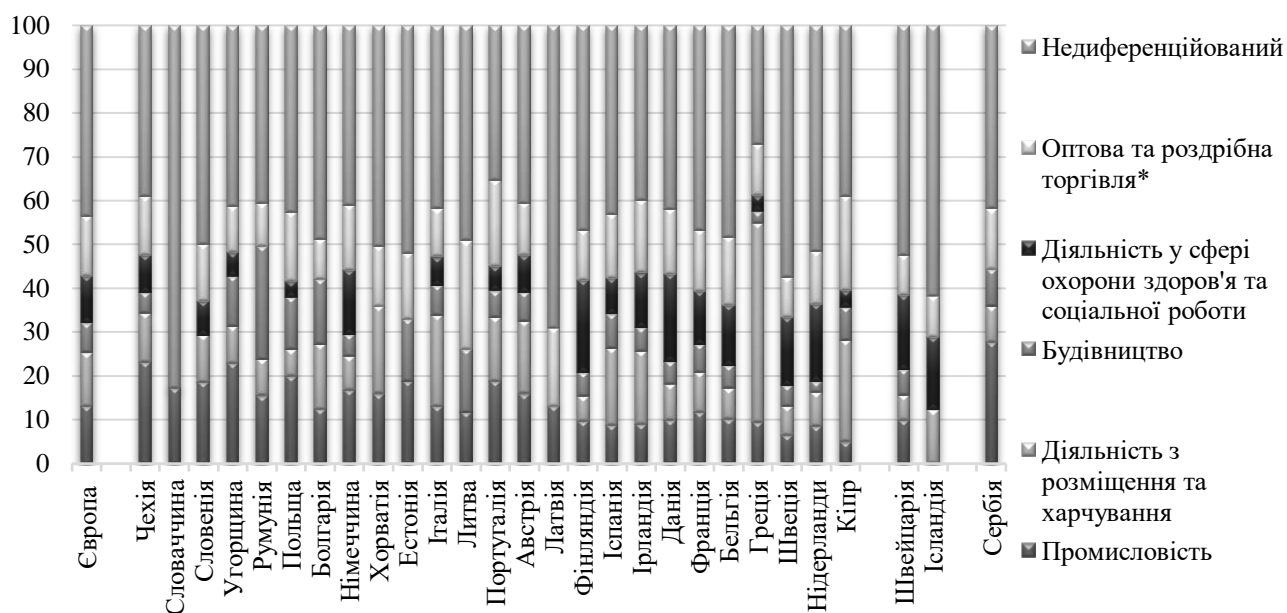


Рис. 2.11. Нещодавно відкриті робочі місця за окремими видами економічної діяльності у III кварталі 2021 р.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Recent job starters by selected economic activities (NACE Rev 2) in Q3 2021 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Recent\\_job\\_starters\\_by\\_selected\\_economic\\_activities\\_\(NACE\\_Rev\\_2\)\\_in\\_Q3\\_2021.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Recent_job_starters_by_selected_economic_activities_(NACE_Rev_2)_in_Q3_2021.png)

У будівельному секторі Румунії (25,7% нещодавно розпочали роботу проти 10,5% загальної зайнятості), Литві (14,5% проти 7,6%) та Болгарії (14,6% проти 8,6%) також зафіксовано більшу частку тих, хто нещодавно почали роботу, ніж зайнятих людей [79].

Промисловий сектор залучив менший відсоток тих, хто нещодавно розпочав роботу, порівняно з розміром цього сектору в загальній зайнятості. Таку закономірність можна спостерігати майже в усіх країнах ЄС. Ця різниця була найочевиднішою у Словаччині (17,1% нещодавно розпочали роботу проти 27,5 % зайнятих) та Болгарії (12,5% проти 22,1%) [39].

Подібно до секторів економічної діяльності, розподіл нещодавно влаштованих на роботу та розподіл зайнятих за професійними групами показують великі відмінності між собою (див. Рис. 2.12.). Співробітники сфери обслуговування та продажу становили 23,5% тих, хто нещодавно почали працювати, але (лише) 15,6% зайнятих у III кварталі 2021 року на рівні ЄС. Крім того, ця професійна група була

найбільшою серед тих, хто нещодавно розпочав роботу, тоді як третьою за чисельністю групою серед зайнятих. Так само, елементарні професії становили 16,1% тих, хто нещодавно почали роботу, тоді як (лише) 8,3% зайнятих, що є другою за величиною групою серед нещодавно працюючих [40].

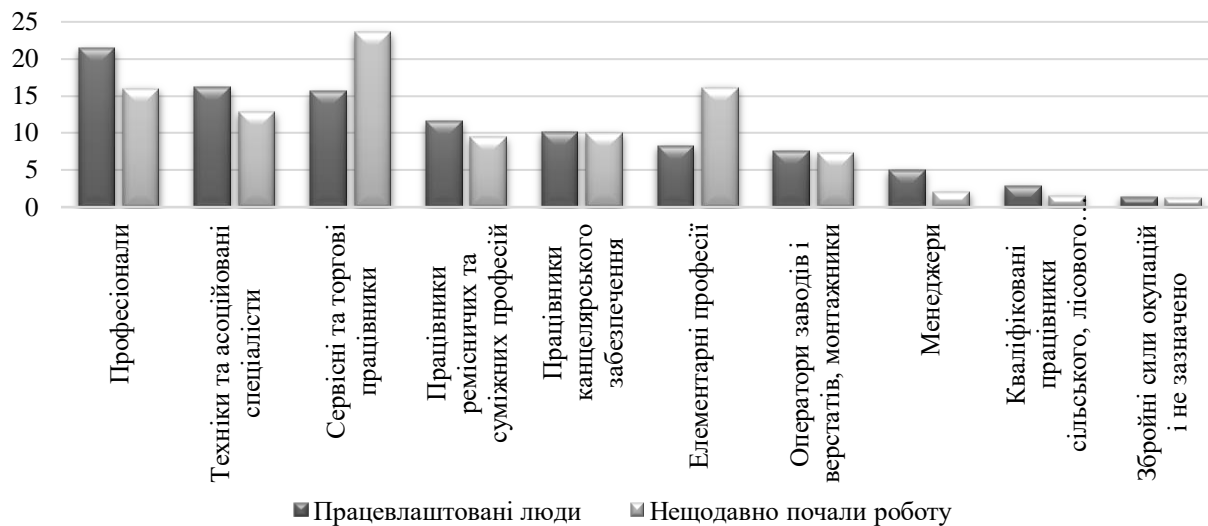


Рис. 2.12. Працевлаштовані люди та нещодавно які почали роботу за професійними групами в ЄС

Примітка. Побудовано автором на основі даних Employed people and recent job starters by occupational group (ISCO-08), EU, Q3 2021 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Employed\\_people\\_and\\_recent\\_job\\_starters\\_by\\_occupational\\_group\\_\(ISCO-08\),\\_EU,\\_Q3\\_2021.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Employed_people_and_recent_job_starters_by_occupational_group_(ISCO-08),_EU,_Q3_2021.png)

Протилежна ситуація спостерігалася з групою професіоналів, яка становить 21,4 % зайнятих (найбільша група за загальною зайнятістю), але 16,0 % нещодавно почали роботу, що є третьою за величиною групою серед тих, хто нещодавно розпочав роботу.

З точки зору тих, хто нещодавно почали роботу з елементарною професією відповідали найбільшій частці в III кварталі 2021 року на рівні ЄС, оскільки вони становили 8,4 % зайнятих людей з елементарною професією (див. Рис. 2.13.). Далі йдуть працівники сервісу та збуту (6,5 %), працівники канцелярії (4,3 %), а також оператори заводів і машин та монтажники (4,2 %) [77].

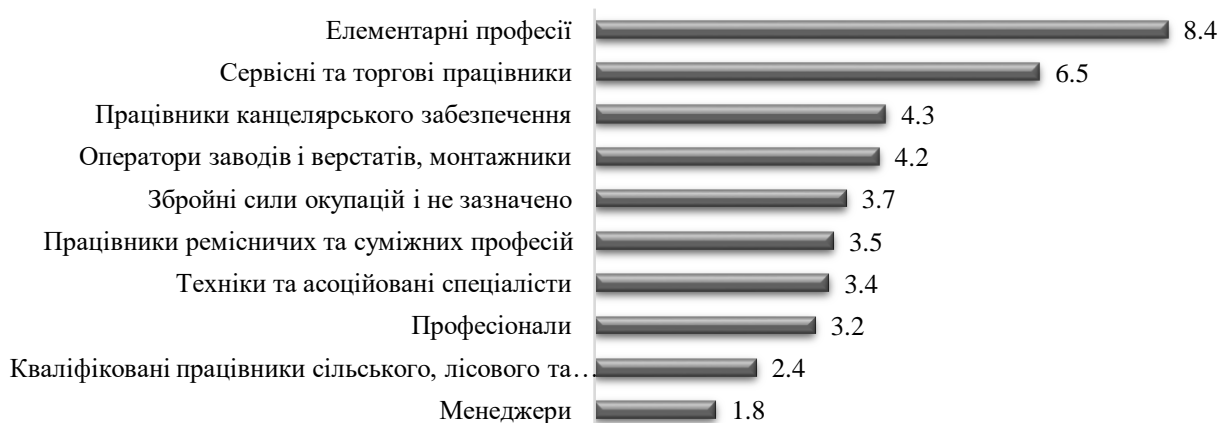


Рис. 2.13. Працевлаштовані люди та ті, хто нещодавно почали роботу за професійними групами в ЄС.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Recent job starters by occupational group (ISCO-08) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Recent\\_job\\_starters\\_by\\_occupational\\_group\\_\(ISCO-08\),\\_EU,\\_Q3\\_2021.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Recent_job_starters_by_occupational_group_(ISCO-08),_EU,_Q3_2021.png)



Рис. 2.14. Зайняті люди за професійними групами у III кварталі 2021 р.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Employed people by occupational group (ISCO-08) in Q3

Дивлячись дані на рівні країни, широка група професій «службовці служби підтримки та торгові працівники» була більш присутньою серед тих, хто нещодавно розпочав роботу, ніж серед працевлаштованих майже у всіх країнах ЄС (порівняння Рис. 2.14. та 2.15.) [41][78]. Найбільшу різницю було виявлено в Греції, де ця група становила 53,9 % тих, хто нещодавно почали працювати, але (лише) 35,4 % зайнятих. На Кіпрі, в Чехії, Італії, Естонії, Хорватії, Португалії та Ірландії ця група також була значно більшою серед тих, хто нещодавно почали працювати, ніж серед загальної зайнятості (різниця між обома розподілами становить понад 10 процентних пунктів).

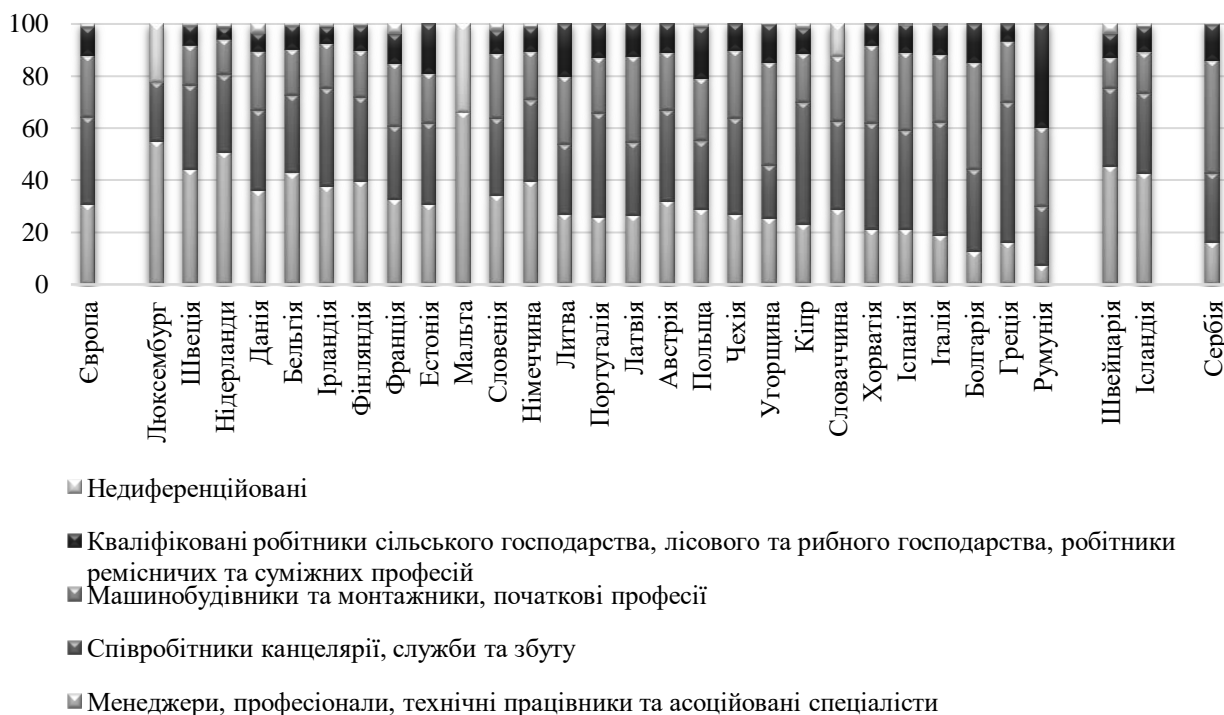


Рис. 2.15. Нещодавно розпочато роботу за професійними групами у III кварталі 2021 р.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Employment rate maps [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment\\_rate\\_maps\\_ver2-05.jpg](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment_rate_maps_ver2-05.jpg)

Навпаки, широка група «менеджерів, професіоналів, техніків та асоційованих спеціалістів» була менш присутня серед нещодавно розпочав роботу майже у всіх

країнах, де є доступні дані. Різниця становила понад 10 процентних пунктів у 20 країнах ЄС і Болгарії була найбільшою, де на цю групу припадало 12,7 % тих, хто нещодавно почали працювати, що становило 33,4 % від загальної зайнятості [41].

Дивлячись на постійність роботи тих, хто нещодавно приступив до роботи, можна зробити висновки про стабільність їх нових робочих місць, що є загальним показником якості зайнятості. Інформація про постійність роботи розрізняє роботи за контрактом на обмежений термін (строкова робота) або за безстроковим контрактом без певного кінця (постійна робота) і доступна лише для основної роботи працівників.

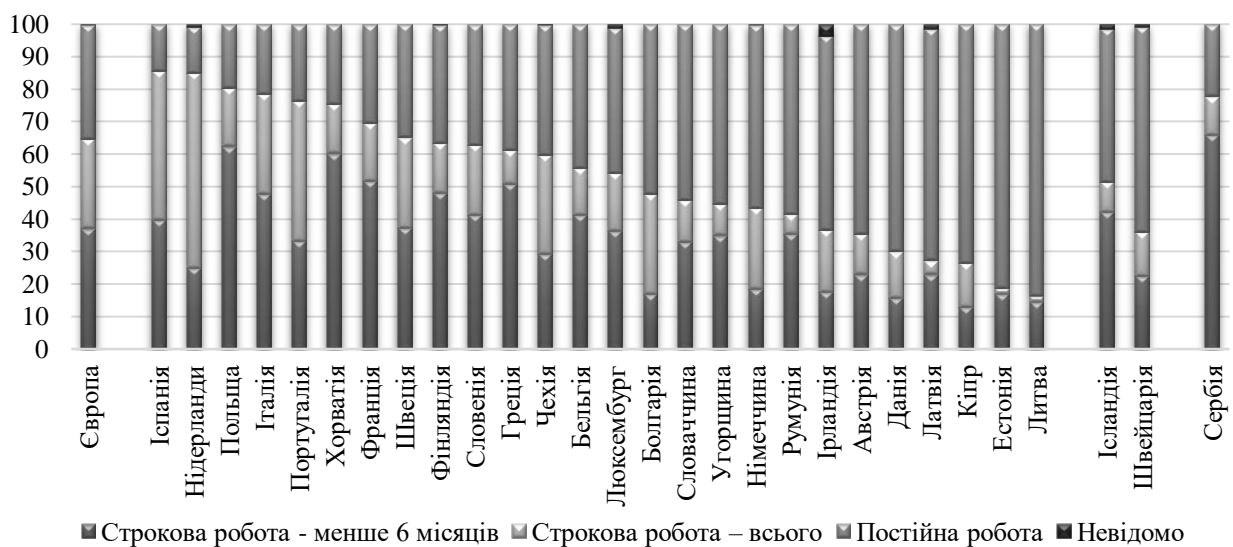


Рис. 2.16. Співробітники, які нещодавно почали роботу за постійністю основної роботи, III квартал 2021 р.

Примітка. Побудовано автором на основі даних *Employees recent job starters by economic activity (NACE Rev 2) and permanency* [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Employees\\_recent\\_job\\_starters\\_by\\_economic\\_activity\\_\(NACE\\_Rev\\_2\)\\_and\\_permanency.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Employees_recent_job_starters_by_economic_activity_(NACE_Rev_2)_and_permanency.png)

У III кварталі 2021 року понад три чверті нещодавно працюючих (початківців) в Іспанії (85,5 %), Нідерландах (85,0 %), Польщі (80,4 %), Італії (78,4 %), Португалії (76,3 %) та Хорватії ( 75,5 %) розпочали роботу на визначений термін (див. Рис. 2.16.). У Данії (29,9 %), Латвії (27,2 %), Кіпрі (26,4 %), Естонії (18,7 %) та Литві (16,1 %) ця частка впала до менш ніж однієї третини. Більше половини нових працівників у Польщі (62,3 %), Хорватії (60,2 %), Франції (51,7 %) та Греції (50,8 %) розпочали



роботу на строкову роботу з контрактом, де менше 6 місяців, тоді як у Німеччині, Ірландії, Естонії, Болгарії, Данії, Литві та на Кіпрі це було менш ніж для однієї п'ятої нових працівників [44].



Рис. 2.17. Співробітники, які нещодавно почали роботу за економічною діяльністю та постійністю основної роботи, ЄС, III квартал 2021 р.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Employees recent job starters by permanency of the main job, Q3 2021 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Employees\\_recent\\_job\\_starters\\_by\\_permanency\\_of\\_the\\_main\\_job\\_Q3\\_2021.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Employees_recent_job_starters_by_permanency_of_the_main_job_Q3_2021.png)

На рівні ЄС 57 % нових працівників розпочали роботу на строковий термін із контрактом менше ніж на 6 місяців, оскільки 8 % усіх нових працівників мали контракт на термін менше одного місяця, 23 % – від 1 до менше ніж 3 місяці та 26 % від 3 до менше 6 місяців (див. Рис. 2.18.). Для 19% нових співробітників тривалість трудового договору становила від 6 до менше ніж 12 місяців, тоді як 13% отримали трудовий контракт на термін більше року [45].

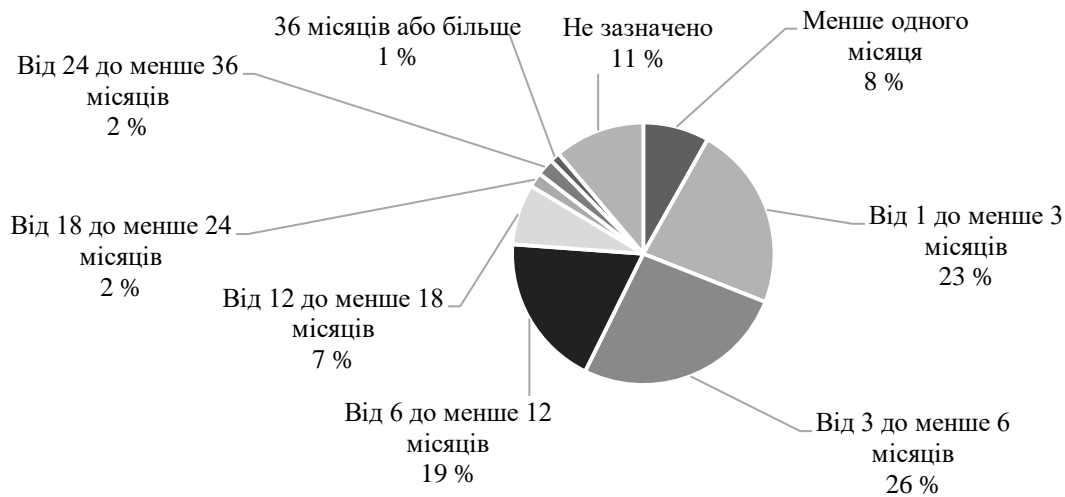


Рис. 2.18. Співробітники, які нещодавно почали роботу на головній роботі на визначений термін, за тривалістю контракту, ЄС, III квартал 2021 р.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Employees recent job starters on fixed-term main job by duration of the contract [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Employees\\_recent\\_job\\_starters\\_on\\_fixed-term\\_main\\_job\\_by\\_duration\\_of\\_the\\_contract\\_EU\\_Q3\\_2021.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Employees_recent_job_starters_on_fixed-term_main_job_by_duration_of_the_contract_EU_Q3_2021.png)

Тобто, можна робити висновок, що пандемія COVID-19 завдала чималої шкоди як різним регіонам світу, так і окремим секторам економіки та групам населення.

## 2.2. Світові тенденції на ринку праці, пов'язані з COVID-19

Спалах коронавірусу (COVID-19) зараз впливає на наше особисте та професійне життя. Багато хто намагається розібратися в складностях свого бізнесу, пов'язаних з людьми, ланцюгом поставок, фінансовим здоров'ям, залученням клієнтів та управлінням ризиками.

Зараз ми переживаємо одну з найбільш значущих історичних змін за останні 100 років. Старі підприємства зміняться і з'являться нові. Ми вже спостерігаємо зміни в послугах, які наші клієнти використовують у відповідь на цю пандемію. Основні послуги, пов'язані з охороною здоров'я, енергетикою та природними ресурсами, водою та екстреними службами, залишаються затребуваними, хоча бізнес-моделі для цих галузей можуть змінитися.

Нові способи життя та роботи з'являться, як тільки страх вщухне, тому давайте почнемо зараз із обговорення десяти способів переосмислити та винайти наше життя, наші організації та наше суспільство.

Найбільшими тенденціями станом на 2021 – 2022 роки є [85]:

1) Глобалізація буде переозначена з більш сильною появою соціального капіталізму.

Нерегульована і вільна ринкова глобалізація може поступово прийти до кінця через COVID-19, виявляючи серйозні ризики незалежних і неузгоджених дій країн щодо глобальної економіки та добробуту людей. Пандемія довела, що проблеми, які виникають в одній країні, мають ефект доміно і можуть мати серйозний вплив на весь економічний світ.

Почне з'являтися нова форма глобалізації, яка визнає взаємозалежність людства на основі колективних дій країн, бізнесу та людей. В результаті компанії змінять свої моделі управління та управління бізнесом, приділяючи більше уваги корпоративній соціальній відповідальності та добробуту людей. Багато країн ухвалюють нові закони для захисту працівників у таких ситуаціях, як пандемія. З появою соціального капіталізму новий вид капіталізму буде рухати компаніями. Не тільки ринки та регулювання ринку, але й те, що добре для громад і суспільства, буде керувати бізнес-стратегією.

2) Прискорення цифрової трансформації

Поняття цифрової трансформації зараз досить просунуто, оскільки багато організацій працюють над трансформацією бізнесу протягом останніх двох років, якщо не більше. COVID-19 змусить компанії вжити радикальних кроків для впровадження технологічних досягнень і модернізації культури, організаційних структур, систем вимірювання та операційної архітектури.

Серед вищих бізнес-лідерів погоджується, що навіть якщо організація сьогодні випереджає, вони повинні бути постійно готовими до змін, йти на прораховані ризики та бути готовими до швидкої невдачі, інакше їхній бізнес може бути зруйнований. Тому прискорення цифрової трансформації стане головним пріоритетом для багатьох компаній, щоб забезпечити безперервність бізнесу,

підвищити продуктивність і запустити нові бізнес-моделі, щоб залишатися конкурентоспроможними.

3) Збільшитися використання робочої сили на вимогу

З економічним впливом COVID-19 компанії та люди будуть використовувати технологічні моделі та платформи робочої сили на вимогу. Це покращить планування робочої сили, фінансове управління та доступ до різноманітних навичок. Компанії повинні розуміти та навчитися залучати та утримувати таланти на вимогу за допомогою вдосконалених програм, стратегій та інструментів управління персоналом, щоб створити цінність для робочої сили на вимогу.

4) Нова платформа для реформи охорони здоров'я

COVID-19 виявив великі прогалини в системах охорони здоров'я деяких із найрозвиненіших країн світу. Пандемія створила палку платформу для реформи охорони здоров'я в Сполучених Штатах, Великобританії, Франції та багатьох країнах, що розвиваються. COVID-19 змусить галузь охорони здоров'я трансформуватися та надавати більш справедливу допомогу. Це створить нові можливості для багатьох, хто бере участь у розбудові нової системи [26].

Окрім галузевої реформи, компаніям доведеться докладати зусиль, щоб зосередитися на охороні здоров'я окремих людей. Потреба в емоційному зв'язку буде зростати, оскільки віддалена робота, соціальна ізоляція та практика соціального дистанціювання стають все більш поширеними. Компанії посилять увагу на психічне здоров'я та благополуччя співробітників, щоб уникнути негативної сторони обмеженого особистого контакту з людьми.

5) Ланцюги постачання будуть фрагментовані та перенастроєні

Ланцюги постачання будуть далі фрагментуватися з технологічними платформами, які їх інтегрують. З'являться багаторівневі ланцюги поставок і відстежуватимуть критичні компоненти, включаючи походження поставок і додаткову вартість. Це відкриє пошук нових способів взаємодії з клієнтами, управління запасами, оптимізації виробництва та розподілу, логістики та управління готівкою/капіталом [85].

Крім того, оскільки Інтернет 5G стає все більш доступним, це збільшить використання онлайн-систем і, отже, зменшить ризик надмірної централізації. Традиційна бізнес-стратегія спирається на межі ринку та конкурентів. В епоху після COVID-19 компанії повинні створювати нові проривні цінності для своїх клієнтів постійно, а не лише раз. Якщо компанії не приймуть глобальне мислення та не встановлять стратегічні альянси та партнерства з іншими в глобальній екосистемі, а не тільки на локальній, створення цінності стане дуже складним у бізнес-середовищі, що швидко змінюється.

б) Зміниться визначення поняття «робоче місце».

Нинішні умови дистанційної роботи, якщо їх продовжити більше трьох місяців, можуть назавжди змінити робочі схеми. Будуть встановлені нові норми для цих умов праці, перевизначення кордонів трудового та особистого життя. Робоче місце більше не буде просто офісом, куди люди приходять щодня і щовечора йдуть додому. З серйозними змінами на горизонті виникне необхідність переосмислення призначення робочого місця. Робочі місця все частіше стануть центрами співпраці для досягнення спільних цілей, ніж просто надання місця для роботи. Непотрібні накладні витрати, такі як подорожі, будуть скорочені, і не залишиться іншого вибору, окрім як запровадити віртуальні взаємодії замість фізичних зустрічей віч-на-віч.

7) Галузі будуть змушені заново винаходити, а підвищення кваліфікації та перекваліфікація стануть головним пріоритетом

COVID-19 прискорив руйнування багатьох галузей, які багато експертів прогнозували роками. Майже всі галузі, включаючи авіакомпанії, роздрібну торгівлю, готельний бізнес, охорону здоров'я, освіту, будівництво та технології, потребують швидкої трансформації своїх бізнес-моделей, щоб залишатися життєздатними. Нові бізнес-моделі та ланцюги створення вартості значно підвищать потребу в нових навичках.

COVID-19 вже серйозно впливає на ринки праці. Тому, щоб мінімізувати виникаючі несприятливі соціально-економічні наслідки, підвищення кваліфікації та підвищення кваліфікації робочої сили стане головним пріоритетом багатьох компаній. Системи освіти та навчання повинні зазнати серйозних змін, щоб

допомогти робочій силі швидко перекваліфікуватися та підвищити кваліфікацію за допомогою віртуальних рішень. Впровадження технологій, орієнтованих на людину, стане важливим для забезпечення існування комунікацій та потоків знань.

8) Зміна трудових звичок призведе до трансформації міста

Зі зміною ландшафту ділових операцій вартість комерційної нерухомості буде збігатися зі зниженням попиту. Після того, як віддалена робота стає все більшою нормою, потреба в корпоративних комплексах зменшується, але відкриває нові способи використання, будь то спільне використання простору, оренда подій чи місце для співпраці. Поряд із багатьма іншими тенденціями, COVID-19 прискорив процес адаптації комерційної нерухомості, дозволяючи галузям відроджуватися та переосмислювати своє місце в оточенні, що розвивається [85].

9) Швидкі інновації утримають бізнес на плаву

Технології і надалі стимулюватимуть інновації в бізнес-моделях у різних галузях, дозволяючи новим підприємствам виходити на ринок і серйозно заважати існуючим компаніям. Для того, щоб стимулювати зростання бізнесу, залишатися актуальним у мінливі часи та відрізнятись від конкурентів, бізнес-лідери повинні вміти мислити творчо та приймати інновації, щоб створити проривну цінність для своїх клієнтів. В епоху після COVID-19 виникне більша потреба у підвищенні інновацій та відході від комфорту ведення «звичайного бізнесу». Якщо організації не адаптуються до нових способів роботи, вони можуть зазнати екзистенційної кризи.

10) Нове мислення сприятимуть успіху в майбутньому

Із швидкістю змін, які ми переживаємо як суспільство, якщо люди та компанії не зміняться з нашою новою реальністю, вони залишаться позаду, і буде важко наздогнати кількість ітерацій змін. Оскільки технологічна трансформація є обов'язковою, нове мислення людей стане рушійною силою успішного впровадження, щоб просувати бізнес вперед. Культурні зміни стануть одним із найважливіших драйверів успіху компаній у еру після COVID-19. Основні правила, переконання та припущення, які керують культурою, вимагатимуть переосмислення з використанням нового набору мислення, що сприяє успіху співробітників і бізнесу.

Безсумнівно, COVID-19 кидає виклик статус-кво та традиційному мисленню в усіх галузях, але визнання деяких із згаданих вище тенденцій та своєчасне вжиття заходів допоможуть людям і компаніям отримати перевагу в цьому світі зривів.

### **2.3. Вплив пандемії на міжнародні міграційні процеси**

Мігранти відіграють важливу роль в економіці приймаючих країн, в яких вони оселяються, а їхня участь на ринку праці набуває значення в багатьох країнах-членах Європейського Союзу (ЄС) протягом останніх років [70].

Участь на ринку праці можна виміряти через коефіцієнт активності, який надає інформацію про кількість економічно активних осіб (також відомих як робоча сила) певної вікової групи, виражену у відсотках від загальної кількості населення тієї ж вікової групи.

У 2020 році рівень активності в ЄС для громадян становив 78,2%, тоді як для громадян інших держав-членів ЄС цей показник був вищим (80,4%), а для громадян, які не є членами ЄС, був значно нижчим (68,7%) [48].

У 2020 році найвищі показники регіональної активності громадян часто фіксувалися в країнах-членах Північної Європи. Найвищий регіональний рівень активності громадян склав 90,5 % і був зафіксований у Стокгольмі, регіоні столиці Швеції. Інший регіон Швеції, Småland med öarna, зафіксував другий найвищий показник – 89,6 %.

Загалом у 29 інших регіонах зафіксовано рівень активності громадян, що становив щонайменше 85,0 %, включаючи 17 регіонів Німеччини, усі інші регіони Швеції, по два Фінляндії та Нідерландів, а також столичні регіони Литви та Данія. У семи регіонах рівень активності громадян нижче 65,0 %. Кожен з них був у південній Італії або на італійському острові, включаючи найнижчий показник у 53,6% для Кампанії. Серед шести наступних найнижчих показників (щонайменше 65,0 %, але нижче 70,0 %) були два (за кордоном) французькі регіони, ще один регіон Італії та по одному регіону з Бельгії, Румунії та Хорватії [48].

У 2020 році іноземні громадяни у віці 20-64 роки з інших країн-членів ЄС частіше були частиною робочої сили ЄС (80,4 %), ніж громадяни того ж віку (78,2 %). Більш детальний аналіз показує, що ця закономірність повторилася в 105 із 186 регіонів (56,5 %), для яких доступні дані (включаючи деякі з низькою надійністю) по всьому ЄС. Серед цих регіонів найбільші відмінності між показниками активності для цих двох частин населення — у відсотковому вираженні — були зафіксовані на Мальті (16,2 %), Флеволанді в Нідерландах (13,1 %) і Центрі в Португалії (13,0 %)(див. Рис.2.19.).

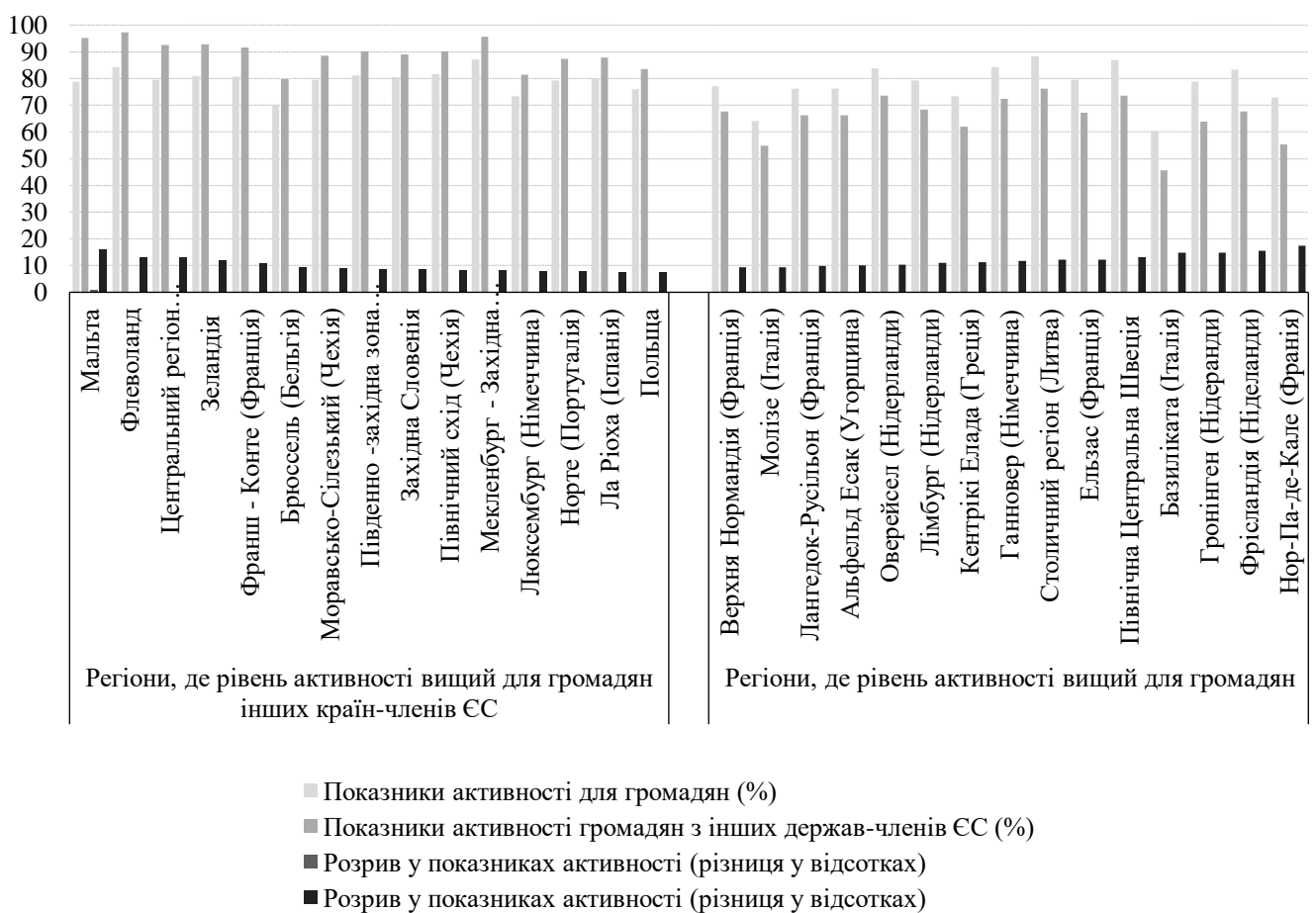


Рис.2.19. Найбільші розриви в рівнях регіональної активності для громадян та громадян інших держав-членів ЄС за регіонами, 2020 (різниця у відсотках).

Примітка. Побудовано автором на основі даних Activity rates by sex, age, educational attainment level, citizenship and NUTS 2 regions [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst\\_r\\_lfp2actrtn/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_lfp2actrtn/default/table?lang=en)



Серед 78 регіонів (41,9 % усіх регіонів, для яких доступні, надійні чи з низькою надійністю дані), громадяни яких зафіксували вищі показники активності у 2020 році (дані за попередні роки для деяких регіонів), ніж громадяни інших країн-членів ЄС, найбільша різниця, у відсотковому вираженні, була зафіксована у французькому регіоні Нор-Па-де-Кале, де рівень активності громадян був на 17,5 % вище, ніж рівень активності громадян інших країн-членів ЄС [83].

Найвищий рівень активності для громадян, які не є громадянами ЄС був зафіксований у Шльонському в Польщі, де 95,0 % іноземних громадян з-за меж ЄС у віці 20-64 роки становили частину робочої сили. Наступні найвищі показники активності (більше 85,0 %) були зафіксовані в шести з восьми чеських регіонів, ще трьох регіонах Польщі, Пуату-Шарант у Франції, а також у столичних регіонах Литви та Португалії ( *Sostinės regionas* та *Área Metropolitana de Lisboa*) [83].

На іншому кінці діапазону два найнижчі регіональні показники активності для громадян не з ЄС — обидва нижче 38,0 % — були зафіксовані в провінція Ено та Льеж у Бельгії. Загалом 72 регіони зафіксували показники нижче 65,0 %, причому ці регіони переважно розташовані у Франції (22 регіони), Німеччини (18 регіонів), регіон), Бельгія (дев'ять регіонів), Нідерланди (вісім регіонів), Італія (п'ять регіонів), Хорватія (обидва регіони).

Загалом громадяни, які не є членами ЄС (68,7 %), рідше входили до складу робочої сили ЄС у 2020 році, ніж всі громадяни (78,2 %). У 41 з 204 регіонів ЄС було повідомлено про вищий рівень активності для громадян, які не є громадянами ЄС, ніж для громадян, іншими словами близько однієї п'ятої (20,1 %) від загальної кількості. Серед цих 41 регіону найбільша різниця між показниками активності для цих двох груп населення була зафіксована в польському регіоні Шльонське (23,0%), за ним йдуть чеський та грецький райони Стржедна Морава (14,5 %) та Дитікі Елада (14,1%) [27]. Двозначні розриви також спостерігалися в Кампанії, Сардинії (обидві в Італії), Малопольському (у Польщі), *Dytiki Makedonia* (у Греції), *Severozapad* (у Чехії) та *Macroregion Północno-Zachodni* (у Польщі) (див. Рис. 2.20.).

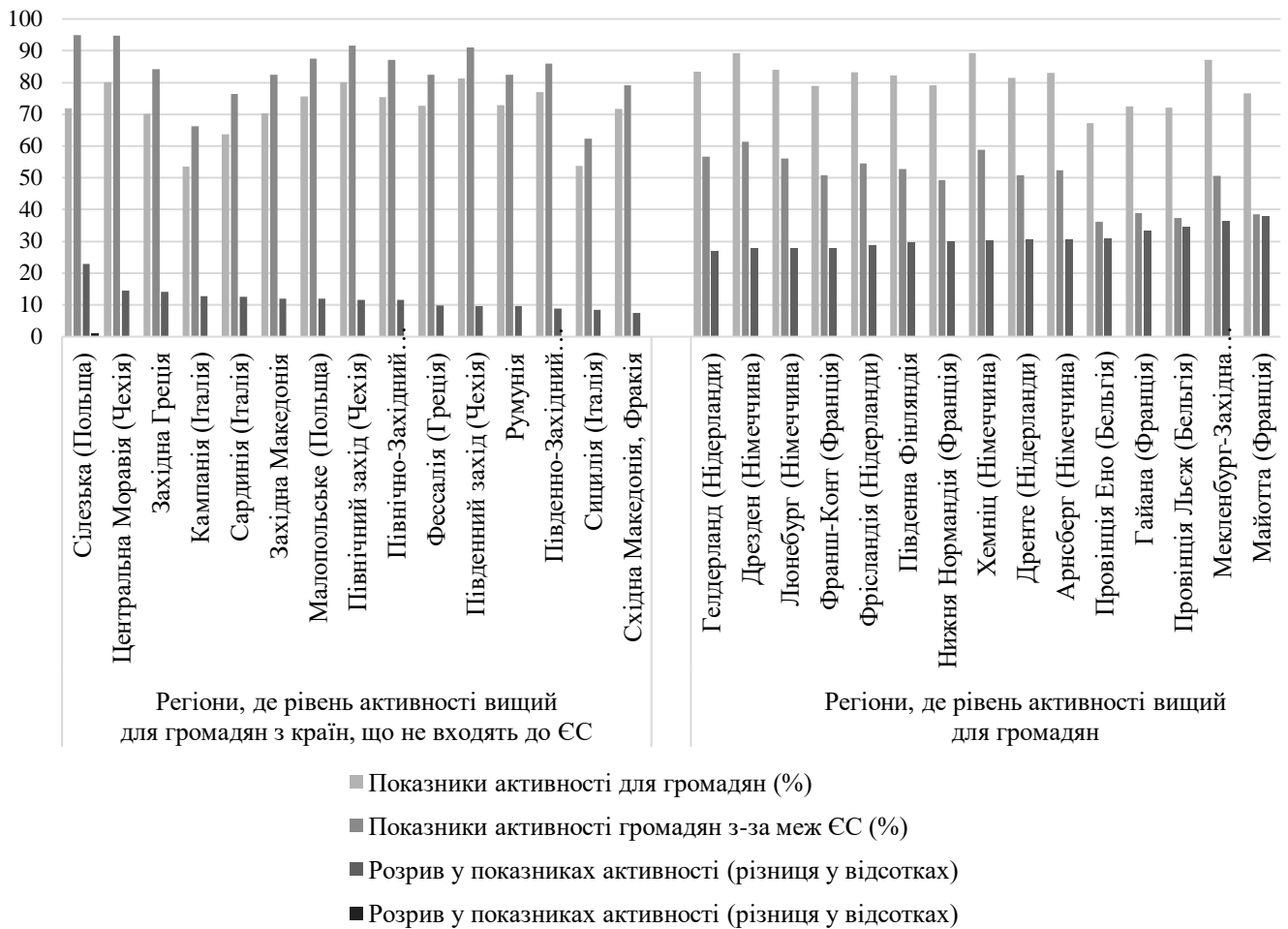


Рис. 2.20. Найбільші розриви в рівнях регіональної активності для громадян і громадян з-за меж ЄС, 2020 (різниця у відсотках).

Примітка. Побудовано автором на основі даних Activity rates by sex, age, educational attainment level, citizenship and NUTS 2 regions [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst\\_r\\_lfp2actrtn/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_lfp2actrtn/default/table?lang=en)

На іншому кінці діапазону було вісім регіонів по всьому ЄС, де показники активності для громадян були вищими, ніж для громадян, які не є громадянами ЄС, на 30,0 % або більше. Два з них були французькими регіонами, а саме Майотта (який мав найбільший розрив у 38,0 %) і Гайана (який мав четвертий за величиною розрив у 33,5 %). Крім того, було три регіони Німеччини, два регіони Бельгії та один регіон Нідерландів (див. Рис. 2.20.).

У 2020 р. регіональні показники активності для громадян, які не є громадянами ЄС, загалом були більш дисперсними, ніж регіональні показники активності громадян інших держав-членів ЄС . Регіональні показники активності для громадян інших

держав-членів, як правило, вищі, ніж регіональні показники активності для громадян, які не входять до ЄС [27].

У 2020 році рівень активності в ЄС для людей у віці 20-64 років був вищим у містах, ніж у містах і передмістях чи сільській місцевості. Для людей, які живуть у містах ЄС, рівень активності досяг максимуму в 81,2% для громадян інших держав-членів ЄС, тоді як рівень для громадян становив 79,0% і для не – громадян ЄС – 69,5%.

У 2020 році для 17 країн-членів ЄС найвищі показники активності в містах були зафіксовані для громадян інших держав-членів ЄС. П'ять держав-членів — Нідерланди, Німеччина, Естонія, Литва та Угорщина — повідомили, що громадяни мають найвищий рівень активності [48]. У решті (Франції) зафіксовано однаковий показник для мешканців міст серед громадян та громадян інших країн-членів ЄС. Крім того, у Люксембурзі, Португалії, Мальті, Греції, Польщі, Італії, Чехії, Словенії та Ірландії показники активності людей, які живуть у містах, були вищими для громадян, які не є громадянами ЄС, а також для громадян інших держав-членів, ніж вони були для громадян [28]

Подібний аналіз для міст і передмістей показує, що було 14 країн-членів ЄС (з 20), де громадяни інших держав-членів зафіксували найвищий рівень активності, тоді як було п'ять держав-членів, де громадяни зафіксували найвищі показники активності: Нідерланди, Естонія, Угорщина, Німеччина та Швеція [48].

У Чехії, Люксембурзі та на Мальті рівень активності людей, які живуть у містах і передмістях, був вищим серед громадян, які не є членами ЄС, а також громадян інших держав-членів, ніж серед громадян.

У сільській місцевості найвищі показники активності людей, які були громадянами інших держав-членів ЄС, були зафіксовані у восьми країнах-членах, тоді як у шести країнах-членах був найвищий показники активності спостерігалися для громадян: Швеції, Бельгії, Нідерландів, Франції, Німеччини та Мальти. В Італії найвищі показники активності в сільській місцевості були однаковими для людей, які були громадянами інших держав-членів, і для самих громадян. Серед громадян, які не є членами ЄС, які проживають у сільській місцевості Хорватії, Словенії, Греції та

Чехії, показники активності були вищими, ніж показники, зафіксовані для громадян країни або громадян інших держав-членів [28].

Рівень зайнятості визначається як частка населення працездатного віку (тут визначається як особи віком 20-64 роки), яке є зайнятим. У 2020 році рівень зайнятості громадян ЄС становив 73,3 %, що на 0,3 % вище, ніж рівень зайнятості громадян інших країн-членів ЄС (73,0 %). Натомість рівень зайнятості в ЄС для людей працездатного віку, які не є громадянами ЄС, становив 57,2 % (приблизно на 16,1 % нижче, ніж середній показник для громадян) [48].

У 2020 році найвищі регіональні показники зайнятості громадян були в Німеччині, Фінляндії та Швеції. Найвищий регіональний рівень зайнятості громадян був зафіксований у німецьких регіонах Хемніц (87,7 %), Дрезден (86,9 %), Тюбінген (86,4 %) та Штутгарт (86,3 %) [49]

На іншому кінці діапазону чотири регіони з найнижчим рівнем зайнятості для громадян були розташовані на півдні Італії — Апулія, Калабрія, Сицилія та Кампанія — серед яких три зафіксували показники, що становили менше 50,0 %. Іншими словами, у Калабрії, Сицилії та Кампанії дорослі працездатного віку частіше не мали роботи, ніж її мали. Це відображало більш загальну закономірність, оскільки багато з найнижчих регіональних рівнів зайнятості громадян були зафіксовані в південній Європі, зокрема в регіонах Італії, Іспанії або Греції. Єдиними регіонами інших країн-членів ЄС, де рівень зайнятості громадян нижче 65,0 %, були Болгарія (Severozapaden), Бельгія (столиця та провінція Ено), Франція (три закордонні регіони) та Хорватія (Jadranska Hrvatska) [49].

По всьому ЄС найвищі регіональні рівні зайнятості у 2020 році для громадян інших держав-членів ЄС були в основному зафіксовані в регіонах Чехії або Німеччини, включаючи найвищий рівень, у Мекленбург-Передня Померанія в Німеччині - 95,6 %. Було ще 13 регіонів, де показник становив понад 85,0 %, з яких по п'ять у Чехії та Німеччині, два у Швеції і по одному в Нідерландах, Португалії, Мальті, Франції та Данії. У дев'яти регіонах зафіксовано рівень зайнятості громадян інших держав-членів ЄС, який був нижче 50,0 %, і знову це були в південних країнах-членах: Сардинья, Сицилія, Апулія, Кампанія, Базиликата, Молізе, Калабрія в Італії та

Ворейя Елада та Кентрікі Елада у Греції. Найнижчий рівень зайнятості для громадян інших країн-членів ЄС становив 36,2 % у Калабрії [80] .

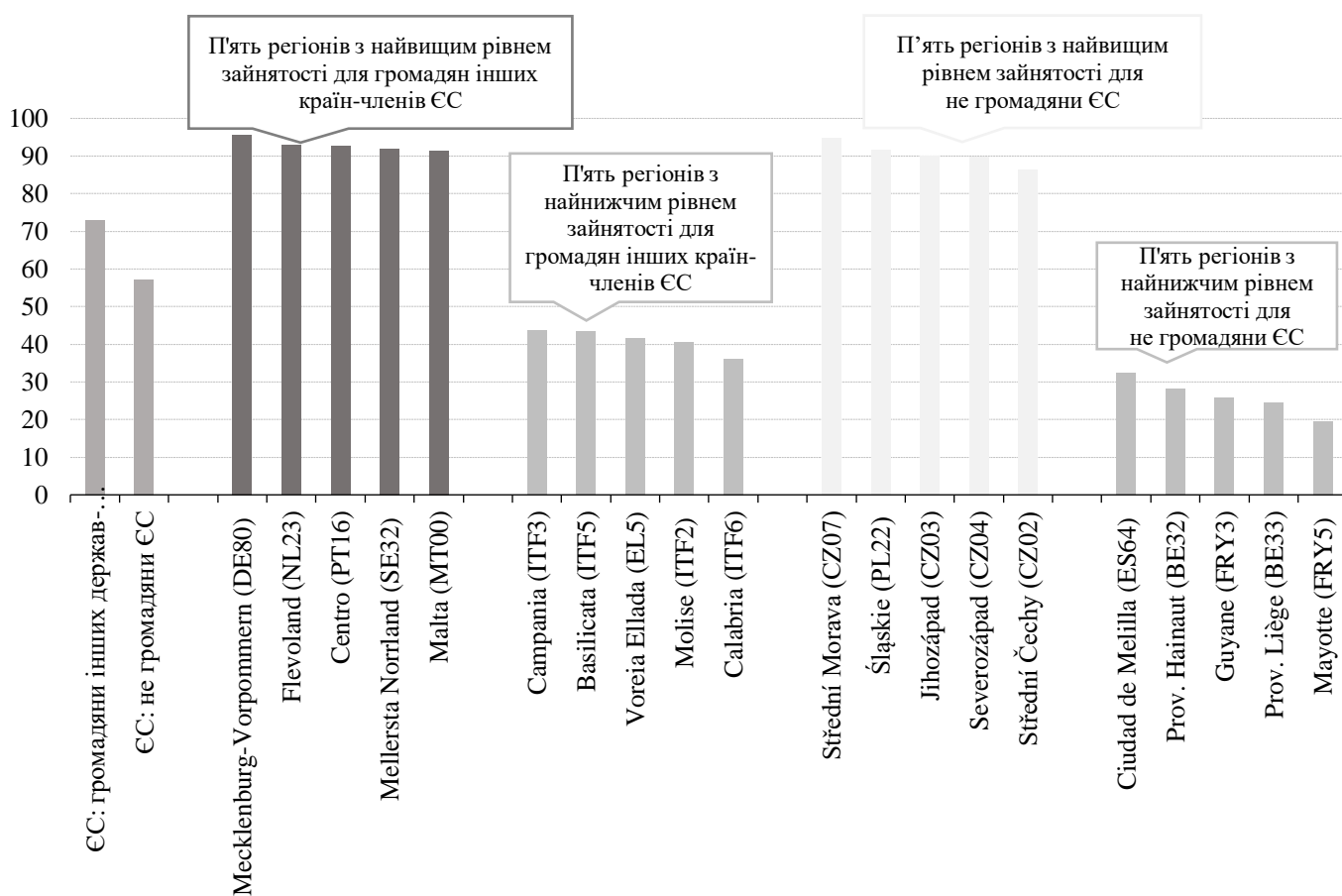


Рис. 2.21. Рівень зайнятості за громадянством у вибраних регіонах, 2020 (% частка населення у віці 20-64 роки).

Примітка. Побудовано автором на основі даних\_Regional labour market statistics [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/reg\\_lmk\\_esms.htm#timeliness\\_punct\\_1644265215557](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/reg_lmk_esms.htm#timeliness_punct_1644265215557)

Найвищий рівень зайнятості для громадян, які не є громадянами ЄС, був зафіксований у Стржедні Мораві (Чехія), де працювали 94,7 % громадян, які не членів ЄС у віці 20-64 роки. Наступні найвищі показники зайнятості — які були єдиними іншими понад 85,0 % — були у Шльонському (Польщі), а також у Їховиході, Северозападі, Стржедні в Чехії.

На рис. 2.21. узагальнено інформацію щодо найвищого та найнижчого рівня зайнятості в регіонах у 2020 році для громадян інших держав-членів ЄС та громадян, які не є членами ЄС [80].

У 2020 році такі міжрегіональні відмінності для громадян, які не є членами ЄС, були особливо помітними у Франції, оскільки рівень їхньої зайнятості коливався від високого рівня 68,2% у Бургонді до низького 19,5% на Майотті, тобто, розрив у 48,7%. Міжрегіональний розрив у Франції для громадян інших держав-членів ЄС становив 24,0 %. Бельгія, Німеччина та Іспанія також зафіксували різницю в рівнях зайнятості понад 30,0 % між їхніми регіонами з найвищим і найнижчим рівнем зайнятості для громадян, які не є громадянами ЄС.

У той час як міжрегіональна різниця для громадян, які не є членами ЄС, була найбільшою у Франції, для громадян інших країн-членів ЄС найбільший розрив спостерігався в Італії (39,9 %), між 36,2 % у Калабрії та 76,1 % у Фріулі-Венеції-Джулії. Міжрегіональний розрив в Італії для громадян, які не є членами ЄС, становив 24,0 %, отже, нижче, ніж для громадян інших держав-членів ЄС, ситуація, яка спостерігалася також у Нідерландах, Словенії, Греції та Данії [49].

Рис. 2.22. складається з трьох окремих частин, які надають інформацію про рівень зайнятості для громадян, громадян інших держав-членів ЄС та громадян, які не є громадянами ЄС. Кожна частина представляє аналіз за ступенем урбанізації [27].

У 2020 році найвищий рівень зайнятості в ЄС для громадян, які не є громадянами ЄС, був зафіксований у містах (57,8 %), а також громадян інших країн-членів ЄС (73,3 %). Для громадян не було різниці між показниками, що спостерігалися у містах та сільській місцевості (обидва 73,5 %), тоді як у містах та передмістях цей показник був дещо нижчим (72,9 %) [27].

У 2020 році було 14 країн-членів ЄС, де найвищий рівень зайнятості в містах був зафіксований для громадян інших держав-членів ЄС. У решті дев'яти держав-членів — Греції, Естонії, Німеччини, Угорщини, Литви, Фінляндії, Австрії, Іспанії та Нідерландів — громадяни мали найвищий рівень зайнятості.

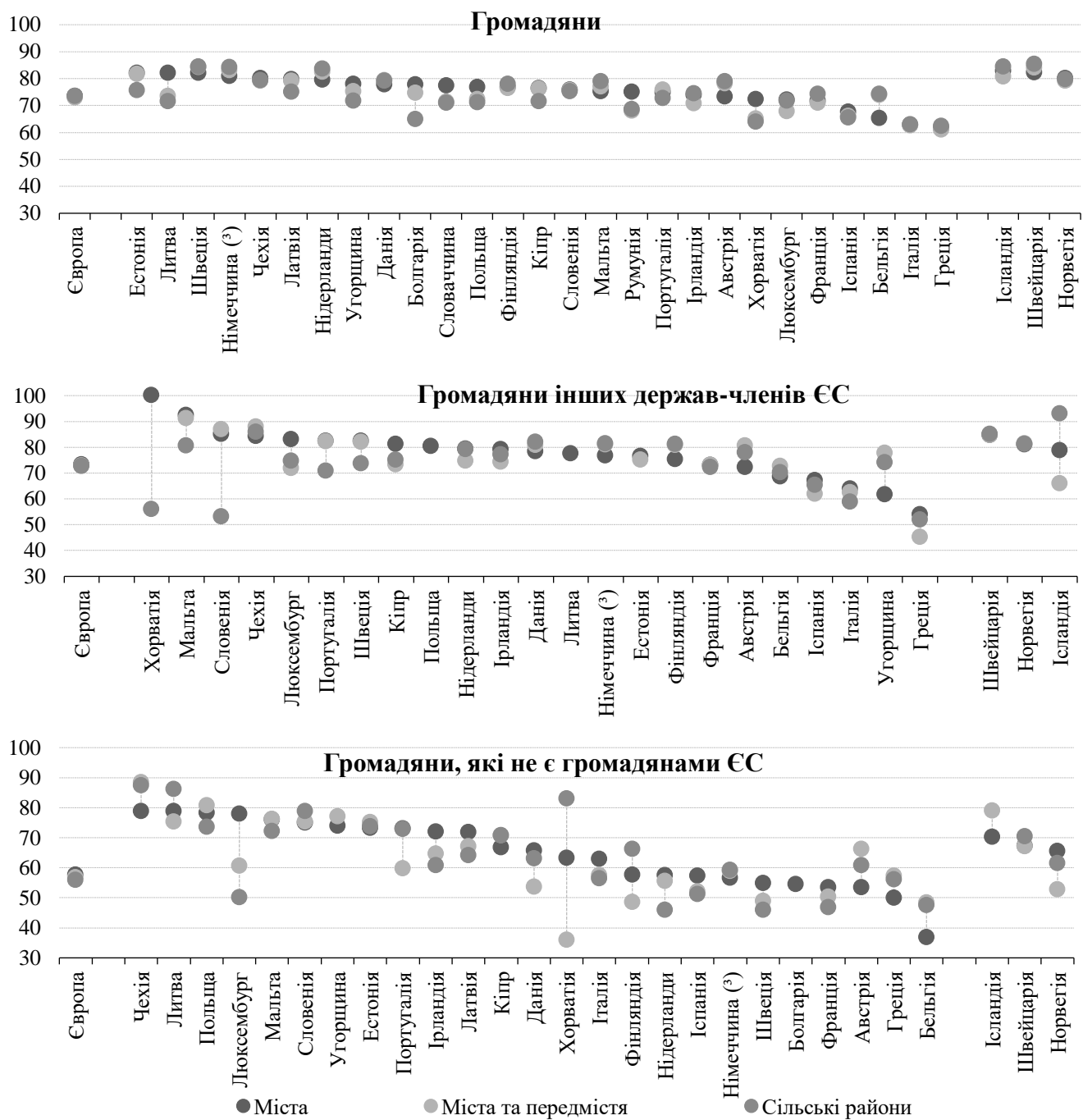


Рис. 2.22. Рівень зайнятості за громадянством та ступенем урбанізації, 2020 (% частка населення у віці 20-64 роки).

Примітка. Побудовано автором на основі даних Activity rates by sex, age, educational attainment level, citizenship and degree of urbanization [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst\\_r\\_arednu/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_arednu/default/table?lang=en)

У сільській місцевості найвищий рівень зайнятості для людей у віці 20-64 роки у дев'яти країнах-членах ЄС зафіксовано для громадян. У шести країнах-членах було найвищий рівень зайнятості в сільській місцевості для громадян інших держав-

членів: Кіпру, Фінляндії, Данії, Люксембургу, Ірландії та Мальти. У решті чотирьох держав-членів — Хорватії, Словенії, Чехії та Португалії — найвищий рівень зайнятості для людей, які живуть у сільській місцевості, був зафіксований для громадян, які не є громадянами ЄС [69]. У 2020 році рівень зайнятості в ЄС для людей, які живуть у містах і мають вищу освіту, був значно вищим серед громадян країн ЄС (85,1 %) ніж для громадян, які не є громадянами ЄС ( 65,5 %).

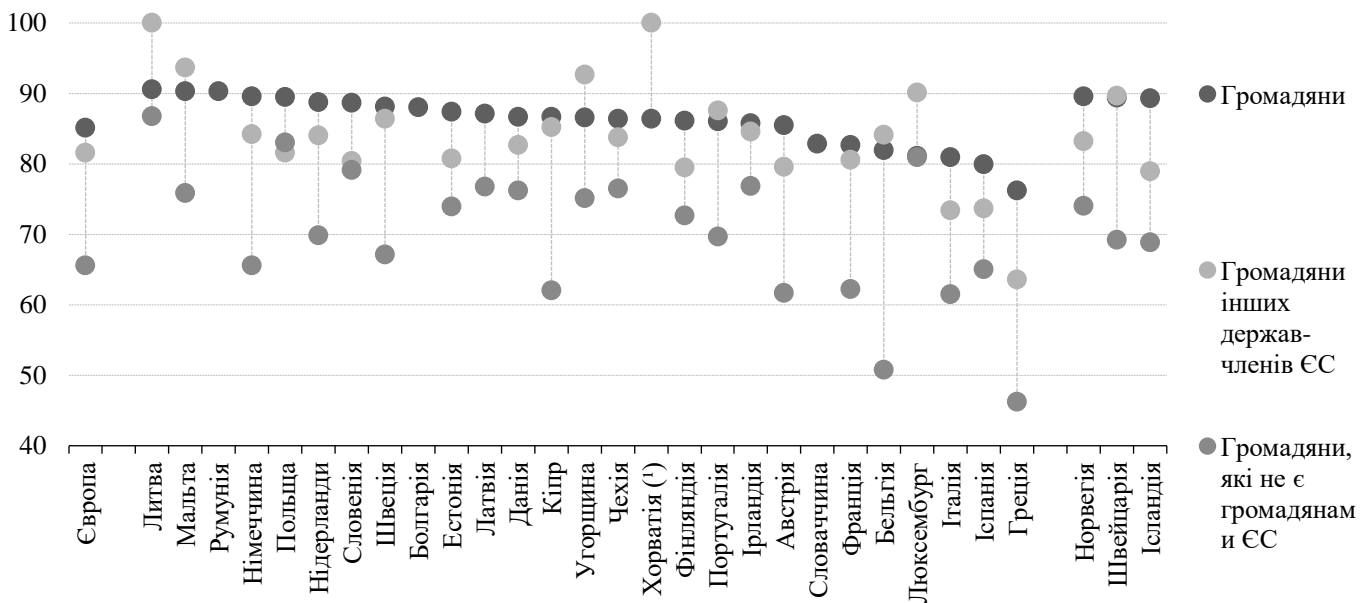


Рис. 2.23. Рівень зайнятості людей із вищою освітою, які проживають у містах, за громадянством, 2020 р. (% населення у віці 20-64 роки).

Примітка. Побудовано автором на основі даних Employment rates by sex, age, educational attainment level, citizenship and degree of urbanization [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst\\_r\\_erednu/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_erednu/default/table?lang=en)

Рис. 2.23. показує, що, за наявності даних, у всіх країнах-членах ЄС, за винятком Польщі, рівень зайнятості для людей з вищою освітою, які проживають у містах, був нижчим серед громадян, які не є громадянами ЄС, ніж серед громадян чи громадян інших держав-членів ЄС. У Польщі показник для громадян, які не є членами ЄС, був вищим, ніж для громадян інших країн-членів ЄС [50].

У 2020 році в невеликій більшості країн-членів ЄС найвищий рівень зайнятості серед людей працездатного віку з вищою освітою, які проживають у містах, був



зафіксований для громадян, хоча в Литві (низька надійність), Люксембурзі, Угорщині, Мальті, У Бельгії та Португалії найвищий рівень зайнятості був зафіксований для громадян інших держав-членів.

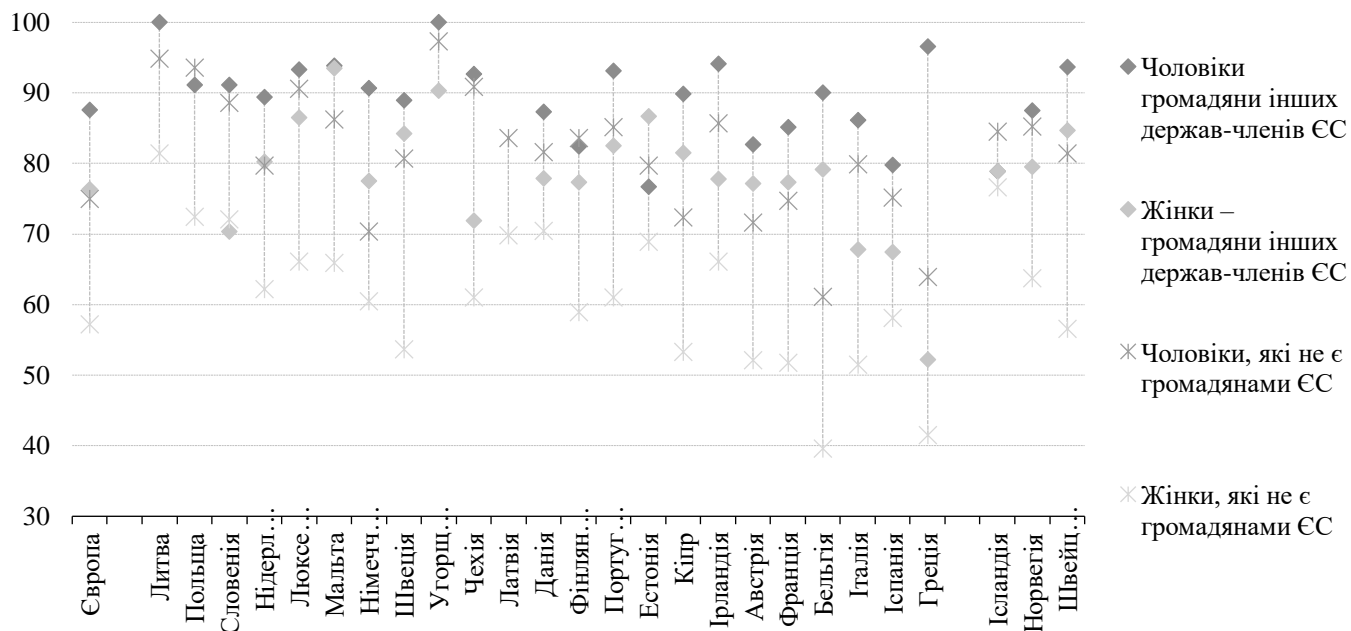


Рис. 2.24. Рівень зайнятості іноземних громадян з вищою освітою, які проживають у містах, за статтю, 2020 р.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Employment rates by sex, age, educational attainment level, citizenship and degree of urbanization [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst\\_r\\_erednu/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_erednu/default/table?lang=en)

Додатковий аналіз (див. Рис. 2.24.) показує, що лише менше ніж три п'ятих (57,2 %) усіх жінок працездатного віку в ЄС, які не є громадянами ЄС та закінчили вищу освіту й жили в містах, були працевлаштовані, тоді як частка для еквівалентної когорти чоловіків становила три чверті (75,0 %). Аналогічне порівняння для громадян інших країн-членів ЄС виявляє менший гендерний розрив, оскільки рівень зайнятості для чоловіків із закінченою вищою освітою та проживанням у містах становив 87,6%, що приблизно на 11,3 % вище, ніж відповідний показник для жінок (76,3 %) [50].

Обидва ці гендерні розриви для іноземних громадян були вищими, ніж розрив, зафіксований серед громадян, оскільки рівень зайнятості громадян чоловічої статі з вищою освітою, які проживають у містах, становив 87,4%, розрив приблизно 0,4%.

Серед 22 держав-членів ЄС (див. Рис. 2.24.), гендерний розрив у рівнях зайнятості для громадян, які не є громадянами ЄС з вищою освітою та проживають у містах, був особливо помітним у Чехія (29,8%). Розриви, близькі до 30,0%, також зафіксовані в Італії (28,4%) та Швеції (27,1%), Німеччина (9,9%), дещо більші розриви спостерігалися в Естонії (10,8 %) та Данії (11,2 %) [48].

Серед 20 держав-членів ЄС, (див. Рис. 2.24.), гендерний розрив у рівнях зайнятості громадян інших держав-членів із вищою освітою, які живуть у містах, був особливо помітним у Греції (44,4 %). На відміну від цього, розрив був особливо малим (0,3 %) на Мальті, де показники для чоловіків і жінок становили понад 90%.

Естонія виділялася як єдина держава-член, де рівень зайнятості громадян інших держав-членів із вищою освітою, які проживають у містах, був вищим для жінок, ніж для чоловіків, з розривом у 10,0 % [50].

У 2020 році рівень безробіття для громадян ЄС становив 6,3 %, що на 2,9 % нижче за рівень безробіття для громадян інших країн-членів ЄС (9,2 %). А рівень безробіття в ЄС для людей працездатного віку, які не є громадянами ЄС, становив 16,7 % (приблизно на 10,4% вище, ніж середній показник для громадян) [91].

У 2020 році найвищі регіональні рівні безробіття серед громадян були в Іспанії, Греції, Італії, Франції та Бельгії. У двох іспанських регіонах рівень безробіття серед громадян досягнув однієї п'ятої, при цьому рівень безробіття в Сурії склав 20,2 %, а в острівному регіоні Канарських островів — 21,1 %. Загалом 12 регіонів зафіксували показники щонайменше 10,0 %, але менше 20,0 %, причому вони зосереджені в Греції, Іспанії (по чотири регіони) та Італії (два регіони), з одним регіоном у Бельгії (регіон столиці) та Франція (Régions ultrapériphériques). [89].

По всьому ЄС найвищі регіональні рівні безробіття у 2020 році для громадян інших держав-членів ЄС часто фіксувалися в регіонах Греції, Іспанії та Італії. Два найвищі показники з усіх були зафіксовані в грецьких регіонах Ворея Еллада та Кентрікі Елада, з показниками 35,5 % та 28,0 % відповідно. Було 13 регіонів, де цей показник становив не менше 10,0 % : чотири регіони Іспанії, ще чотири регіони Італії, три французьких регіони, Словенія та Ostösterreich в Австрії.

У п'яти регіонах рівень безробіття для громадян інших країн-членів ЄС становить менше 4,0%: Мальта, Гессен і Баварія в Німеччині, Західна Нідерланди в Нідерландах та Чехія.

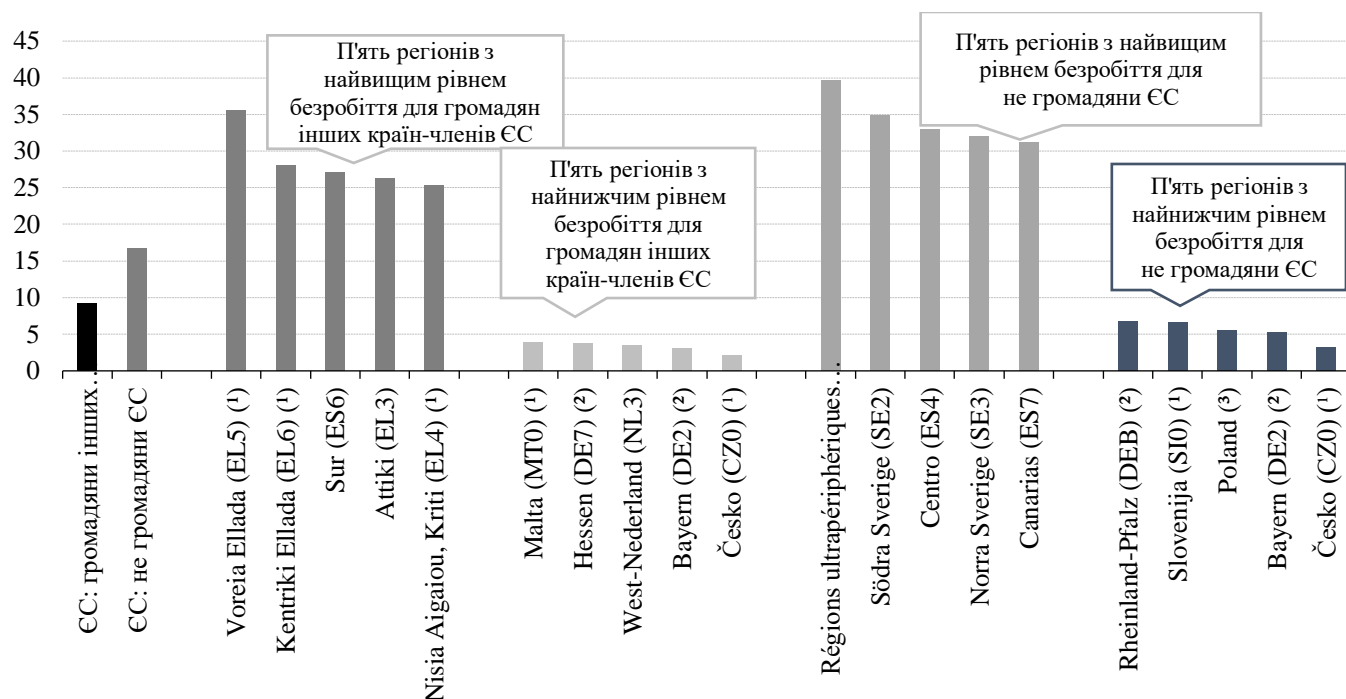


Рис. 2.25. Рівень безробіття за громадянством для окремих регіонів, 2020 р.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Unemployment rates by sex, age, citizenship and degree of urbanisation [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst\\_r\\_lfur2gan/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_lfur2gan/default/table?lang=en)

Найвищий рівень безробіття для громадян, які не є громадянами ЄС, становив 39,7 %, зафіксований у ультрапериферичних регіонах Франції. Наступним найвищим регіональним рівнем безробіття був 34,9 % у Södra Sverige (Швеція), 33,0 % у Centro (Іспанія), 32,0 % у Norra Sverige (Швеція), 31,2 % у Canarias (Іспанія) та 30,1 % у Centro (Іспанія) [89].

Що стосується рівня безробіття для громадян інших держав-членів ЄС, то в Чехії був найнижчий рівень безробіття для громадян, які не є членами ЄС, його рівень 3,2% був єдиним нижче 4,0% у 2020 році. Рівень нижче 7,0% (але щонайменше 4,0 %) спостерігалися в чотирьох інших регіонах: Баварії та Рейнланд-Пфальц у Німеччині, Польщі та Словенії.

На рис. 2.25. узагальнено інформацію про найвищий та найнижчий рівень безробіття у регіонах у 2020 році для громадян інших держав-членів ЄС та громадян, які не є членами ЄС [89].

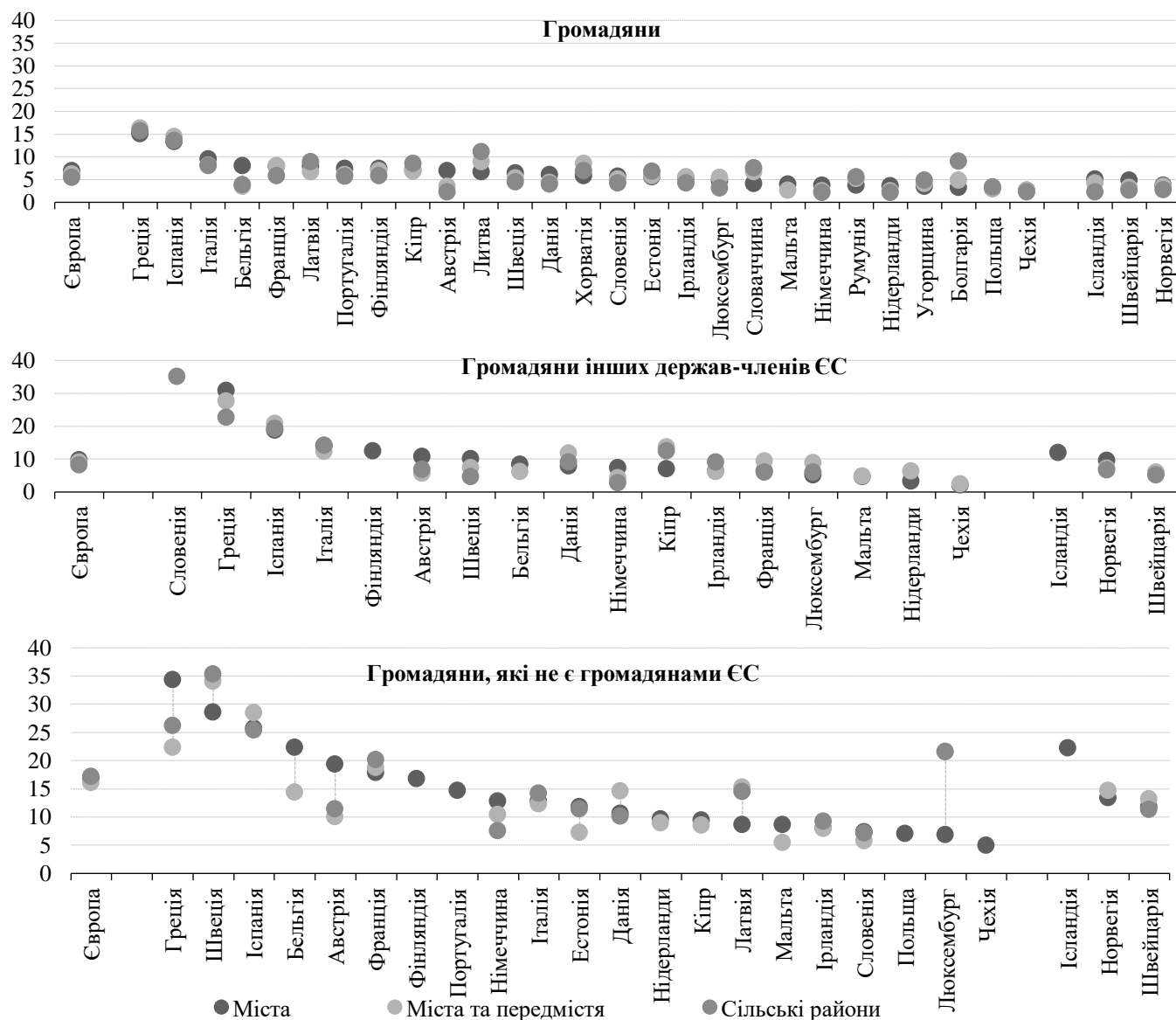


Рис. 2.26. Рівень безробіття за громадянством та ступенем урбанізації, 2020 р.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Unemployment rates by sex, age, citizenship and degree of urbanisation [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst\\_r\\_lfur2gan/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_lfur2gan/default/table?lang=en)

Рис. 2.26. складається з трьох окремих частин, які надають інформацію про рівень безробіття для громадян, громадян інших держав-членів ЄС та громадян, які не є громадянами ЄС; кожна частина представляє аналіз за ступенем урбанізації [89].

У 2020 році найнижчий рівень безробіття в ЄС для громадян інших держав-членів ЄС і громадян був зафіксований у сільській місцевості, тоді як для громадян, які не є громадянами ЄС, найнижчий рівень був у містах і передмістях.

Найвищий рівень безробіття в ЄС серед громадян, які не є членами ЄС, був у сільській місцевості, трохи вище, ніж у містах. Для громадян інших держав-членів ЄС та громадян був вищий рівень безробіття для людей, які живуть у містах, ніж для людей, які живуть у містах і передмістях. Рівень безробіття в ЄС для всіх трьох ступенів урбанізації для громадян був нижчим, ніж для громадян інших держав-членів.

У 2020 році Італія була єдиною державою-членом ЄС, де найвищий рівень безробіття в містах був зафіксований для громадян інших держав-членів ЄС; у всіх інших країнах-членах найвищий рівень безробіття в містах був зафіксований для громадян, які не входять до ЄС. Найнижчий рівень безробіття в містах 12 країн-членів, за винятком Кіпру, Нідерландів, Чехії та Франції, де громадяни інших країн-членів ЄС мали найнижчий рівень безробіття.

Подібний аналіз для міст і передмістей виявляє: Кіпр і Греція, що є єдиними державами-членами ЄС, де громадяни інших держав-членів ЄС мали найвищий рівень безробіття; у всіх інших державах-членах найвищий рівень безробіття в містах і передмістях був зафіксований для громадян, які не є членами ЄС, з особливо високими показниками у Швеції та Іспанії [89].

У Словенії найвищий рівень безробіття був зафіксований для громадян інших держав-членів, тоді як в Італії спільний найвищий рівень безробіття спостерігався для громадян інших держав-членів та для громадян, які не входять до ЄС.

Пандемія COVID-19 суттєво вплинула на міжнародну мобільність людей, зокрема на обсяги міжнародних потоків мігрантів. Очікувані обсяги міжнародних мігрантів не були забезпечені, оскільки карантинні заходи змушували міжнародних мігрантів залишатися в країні перебування, або змінювати вектор свого переміщення в інші регіони світу, або повертатися додому. Країни, які полегшували процедури в'їзду для трудових мігрантів, у тому числі сезонних працівників із основних секторів донорської економіки, або не вводили жорстких карантинних заходів під час

пандемії, змогли залучити міжнародних мігрантів з інших регіонів. Оцінка впливу міжнародних потоків мігрантів на країни перебування під час пандемії COVID-19; відповідно до сильного регресійно-кореляційного зв'язку, на економіку країн-реципієнтів міжнародних мігрантів, зокрема зростання або зниження ВВП, прямо пропорційно впливають зміни їх потоків.

Щоб подолати соціально-економічний вплив кризи COVID-19, країнам необхідно стимулювати економіку та зайнятість, підтримувати малі та середні підприємства, захищати працівників на робочому місці та, в контексті міжнародної міграції, приділяти особливу увагу мігрантам, зокрема зайняті у важливих галузях економіки, будівництві, виробництві та сільському господарстві.

## **Висновки до розділу 2**

Значні зміни на ринку праці в умовах розповсюдження нової коронавірусної інфекції торкнулися більшості країн світової економіки та призвели до масового закриття підприємств по всій земній кулі та зупинки більшості виробництва.

Змінився традиційний ринок праці, різко впав попит на робочу силу за багатьма професіями, зросла кількість безробітних, а суспільство потребує медичних працівників та волонтерів для надання соціальних послуг вразливим групам населення.

Ринок праці є своєрідним індикатором якості економіки. Ціна трудових ресурсів знаходиться в прямій залежності від ефективності функціонування всіх виробничих, комерційних, фінансово-економічних процесів, оскільки, з одного боку, визначає рівень добробуту і купівельної спроможності працездатного населення, а з іншого — характеризує рівень економічної ефективності будь-якої підприємницької діяльності.

Хоча остаточні висновки робити зарано, але вже стало очевидним, що наслідки пандемії COVID-19 на ринках праці дуже далекосяжні і по-різному впливають на багатьох, а можливо, і на більшість людей. Ситуація, що склалася, призвела до різкого збільшення навантаження і тривалості робочого часу, а також до зміни організаційних

форм та умов праці в окремих галузях і сферах діяльності, а в деяких інших сферах прийом на роботу призупинено. Закриття багатьох підприємств, а також масові звільнення стали першими негативними результатами ізоляції, що призвели до спалаху пандемії.

Найбільше постраждали ті, чию роботу неможливо виконати дистанційно, наприклад, працівники сервісу (салони краси, перукарні, клінінгові компанії тощо), авіакомпанії тощо. До цієї групи належать також працівники, діяльність яких не має стратегічного значення для економіки. Також, можна відзначити, що безробіття зростає швидше серед найбільш уразливих груп населення — зокрема, людей із неформальною зайнятістю чи бізнесом, жінок із сімейними обов'язками, трудових мігрантів, працівників фізичної праці та тих, чиї професії та галузі виробництва постраждали найбільше.

Тобто, можна зробити висновок, що після пандемії COVID-19 ринок праці, як і економічний простір, зазнає значних змін і перестане перебувати в колишньому «докризовому» стані.

## РОЗДІЛ 3

### УКРАЇНСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ ПІД ВПЛИВОМ ПАНДЕМІЇ: СТАН ТА ОЦІНКА ПЕРСПЕКТИВ РОЗВИТКУ

#### 3.1. Структурні зміни на світовому ринку праці: наслідки для України

У 2020 році пандемія COVID-19 завдала нищівного удару по ринку праці в усьому світі. Україна, звичайно ж, не стала винятком. Виходячи з розвитку ситуації під час пандемії в Україні, можна говорити про такі основні зміни, які відбулися на ринку праці. По-перше, негативні прямі наслідки COVID-19 для трудового потенціалу пов'язані здебільшого з тимчасовою втратою працездатності зайнятого населення у разі захворювання середньої та важкої форм та наступним періодом реабілітації, що також супроводжується скороченням працездатності. потужність. Найбільш показовою в цьому аспекті є статистика кількості інфікованих, хворих та померлих в Україні, яка наведена в рис. 3.1.

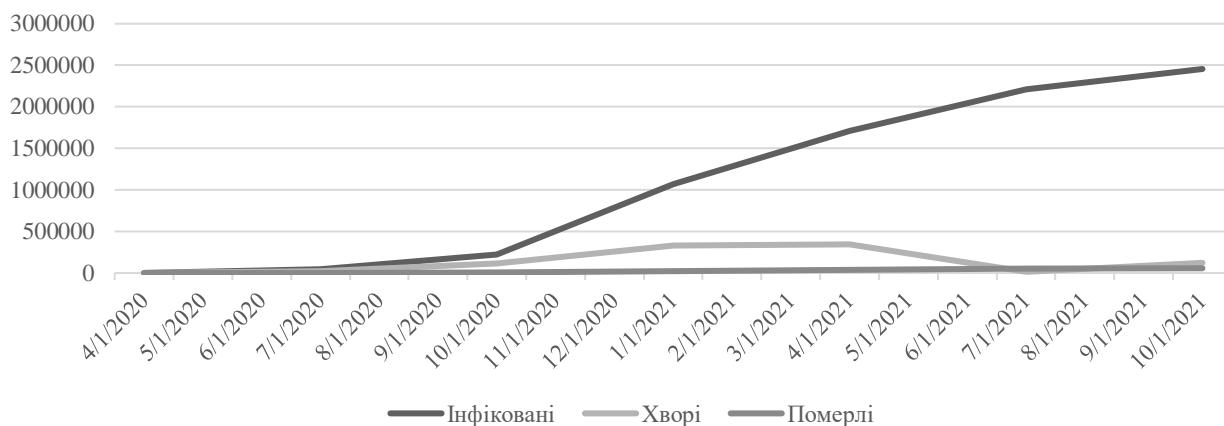


Рис. 3.1. Динаміка кількості інфікованих, хворих та померлих в Україні, осіб.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Коронавірус в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/reference/coronavirus/ukraine/>

З наведених даних добре видно, що кількість інфікованих в Україні активно зростає, а кількість хворих на конкретний момент істотно коливається залежно від



хвилі, динаміка померлих також свідчить про активне зростання. При цьому доцільно відзначити значні помилки в статистиці, які можуть суттєво відрізнятись від реального стану справ у бік прикрашання ситуації.

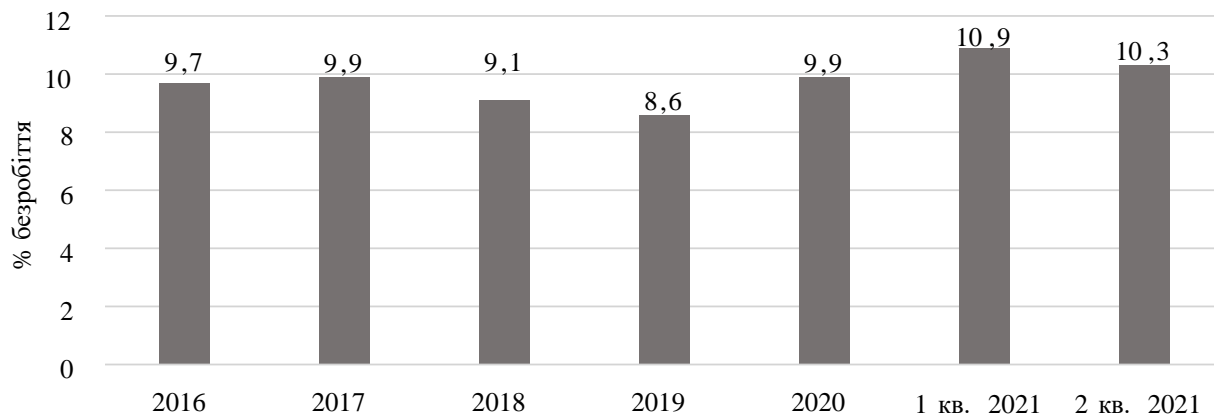


Рис. 3.2. Динаміка рівня безробіття в Україні за період 2016–2021 рр.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Уровень безработицы в Украине. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/labour/unemploy/>

По-друге, економічна криза, викликана COVID-19, призвела до зростання безробіття та зниження рівня робочої сили. На рис. 3.1 відображає динаміку рівня безробіття в Україні.

З рис. 3.2. видно, що у 2020 році спостерігалось активне зростання безробіття – його рівень за короткий період досяг рівня 2017 року, але на цьому не зупинився і в першому кварталі 2021 року він зріс ще на 1%, досягнувши рівня 10,9 %. Подібний рівень спостерігався в Україні у 2000-2002 роках. Більше того, більше зросло безробіття серед молоді (20-29 років), яке навіть раніше було найвищим серед інших вікових груп. Подібна тенденція до зростання безробіття серед молоді спостерігається в інших країнах, наприклад в ЄС. Це пов'язано зі зменшенням кількості зайнятих. За словами Л. Л. Шамільової, в результаті падіння обсягів виробництва в різних галузях з 6 до 66 % очікувана зміна чисельності зайнятого в окремих видах економічної діяльності в кризовий період з 2020 по 2021 рр. становитиме 1224,5 тис. людей [24, с. 178].

У другому кварталі 2021 року рівень безробіття в Україні поступово знижувався в міру відновлення економіки та попиту на робочу силу, але залишався високим порівняно з попередніми роками. Повільне зниження рівня безробіття в Україні після сплеску пояснюється принаймні кількома структурними причинами на стороні пропозиції робочої сили:

1) відсутність кваліфікації людей, які втратили роботу в одній галузі, для переїзду

працювати в інших галузях, де підвищений попит на робочу силу;

2) відсутність бажання перекваліфікуватися/підвищити кваліфікацію та пошук роботи в інших сферах загалом;

3) обмеження мобільності робочої сили, пов'язані з труднощами переїзду в інші регіони з метою влаштування на нову роботу (у тому числі з урахуванням зниження доходів, вони не дозволяють покрити витрати на пропонований переїзд).

Зменшилося також приховане безробіття – кількість неповних працівників та тих, хто не шукає активно нову роботу.

По-третє, обмеження на транскордонні переміщення призвели до різкого падіння припливу та відтоку трудової міграції. За окремими даними, кількість українських трудових мігрантів у 2019 році становила 3,2 млн осіб, у 2020 році зменшилася до 3 млн осіб, у 2021 році – до 2,5 млн осіб. У 2020 році в Україну повернулося близько 400-500 тисяч трудових мігрантів [22].

По-четверте, коронакриза нерівномірно вплинула на різні сектори економіки. Були як переможені (більшість), так і переможці (меншість). Внаслідок цього виник або посилювався галузевий дисбаланс на ринку праці, що відбилося, зокрема, на галузевій та загальній динаміці заробітної плати. Вплив пандемії слід оцінювати як нерівномірний залежно від галузей. Тут можна визначити, що найбільший вплив в Україні спостерігався у таких галузях, як:

– туризм, фактично припинив свою діяльність і найближчі перспективи цієї галузі під питанням (зверніть увагу, що сьогодні вважається, що ця галузь може відновитися лише завдяки підйому діяльності внутрішнього туризму);

– індустрія дозвілля, спортивні та розважальні заклади;

- транспортна галузь, в якій спостерігається значне зниження обсягів як міжнародних, так і внутрішніх пасажирських перевезень;
- роздрібна торгівля непродовольчими товарами та послугами [6, с. 57].

Справді, найбільше, за винятком, постраждав сектор «контактних» послуг, який характеризується високою інтенсивністю праці, нижчою середньою заробітною платою та більшою часткою неформальної зайнятості та мікробізнесу. Найбільше скоротилася зайнятість у цьому секторі. Водночас у цій сфері спостерігалось зниження середньої заробітної плати. Таку ситуацію можна пояснити заборонами уряду окремих видів економічної діяльності [4, с. 77]. У ряді галузей і підгалузей економічна активність, заробітна плата та зайнятість, навпаки, зросли внаслідок кризи COVID-19 (наприклад, у виробництві ліків, послуги оренди, службах доставки, медичних виробів, антисептиків, ІТ-послугах).

- По-п'яте, особливості COVID-19 також призвели до того, що в структурі робочої сили найбільше постраждали працівники, зайняті фізичною працею, як правило, з низьким рівнем освіти та низькою заробітною платою. Перевести таких працівників на віддалений режим роботи практично неможливо. Як наслідок, цифровий розрив зріс. Крім того, враховуючи середнє зниження рівня адаптації до нових процесів і технологій з віком, а також перший нижчий рівень цифровізації життя в старшому віковому періоді, саме вони опиняються в такій ситуації на ринку праці та залишаються у більш вразливому становищі.

Важливим наслідком впливу COVID-19 на ринок праці став поділ усіх працівників на 3 категорії [35]:

- життєво важливий персонал, вимушений працювати в умовах запровадження карантинних заходів;
- дистанційний персонал, що працює віддалено;
- тимчасово звільнений персонал (або повністю звільнений) [6, с. 57].

Вважаємо за необхідне додати до цієї категорії молодих людей, які щойно закінчили навчальні заклади. В умовах пандемії людям цієї категорії влаштуватися на роботу набагато складніше, так як ринок вужчає та основну увагу привертають, ті хто має досвід роботи.

По-шосте, пандемія COVID-19 посилила нерівність доходів у багатьох країнах, включаючи диференціацію доходів від праці. Завдяки нестійкості монетарної та фіскальної політики в більшій частині світу, що призвело до буму на фінансових ринках після тимчасового падіння в березні, когорта населення з високими доходами, з високими ставками заощаджень і фінансовими активами опинилися у виграшній ситуації.

В Україні кількість такої групи досить мала. Одночасно з невдалою монетарною та фіскальною політикою уряду (з одного боку, уряд запровадив заборону на нарахування відсотків за прострочені позики та зобов'язання; збільшення розміру допомоги з резервного фонду на підтримку безробітних; сприяння розвитку малих та середньому бізнесу, зокрема, реалізація пільгових кредитних програм «5 – 7 – 9» та ін. З іншого боку, велике навантаження лягло на самих суб'єктів господарювання [4, с. 78]), у 2020 р. -2021 р. спостерігається тотальне зубожіння населення.

По-сьоме, пандемія також має гендерні наслідки. У зв'язку з переважанням жінок у сфері контактних послуг та необхідністю догляду за дітьми у зв'язку з закриттям шкіл із запровадженням карантинних заходів частка жінок в групі серед «нових безробітних» була вищою, ніж чоловіків [7, с. 32].

Чим довше затягуються обмеження та самообмеження у період пов'язаний з пандемією COVID-19, тим більше їх вплив змінює звички та поведінку економічних суб'єктів. Це призводить до довгострокових структурних змін на ринку праці або прискорює їх, одночасно скорочуючи період адаптації для роботодавців і найманих працівників.

Отже, ймовірно, через це частина безробітних може тривалий час залишатися поза ринком праці, підвищуючи рівені сталого та «природного» безробіття, що відповідає визначенню повної зайнятості. Важливою особливістю ринку праці є, з одного боку, його «осілість» – швидке поширення формату дистанційної роботи у повному або частковому обсязі, а також розширення меж ринку праці, що пов'язане з «осілістю», за рахунок зниження значення транспортної доступності. Збільшення цього формату економить час працівників, покращує баланс між роботою та відпочинком, підвищує працездатність (за умови вмілої організації та самоорганізації

праці, а також поєднання дистанційної та офісної роботи) [13]. Тому, звичайно ж, це сприяє підтримці рівня ефективності та покращенню якості життя, що є гарантією стійкості таких змін. Додаткові витрати на обладнання та експлуатацію утвореного домашнього офісу компенсуються зниженням оренди офісного приміщення та витрат на дорогу. Крім того, дистанційна форма роботи сприяє зростанню попиту та пропозиції на послуги позаштатних працівників, тобто фрілансерів, тимчасові та гнучкі трудові договори.

Проте в залежності від країни можливості переведення працівників на дистанційну форму роботи суттєво відрізняються. Так, якщо в розвинених країнах можна перевести до 27% працівників без значної втрати працездатності на дистанційний режим, то в Україні цей відсоток дорівнює 10-12%. Деякі вчені вважають, що в період 2021 та 2022 років слід очікувати формування умов для економічного зростання, яке супроводжуватиметься водночас активним впровадженням цифрових процесів. У системі соціально-трудова відносин створюватимуться умови для прояву та зростання соціальних ризиків, які зумовлені інтенсивністю цифровізації [24, с. 180].

Якщо подивитися зі сторони зміни галузевої структури робочої сили, то пандемія дала додатковий поштовх до використання роботів, а саме заміни працівників автоматизованими машинами, тобто буде очевидний попит на ІТ-спеціалістів різного профілю. Структурне і неухильне зниження попиту відбувається у виробництві низки традиційних товарів і послуг - одягу та взуття, пасажирського транспорту, контрольно-охоронних послуг, послуг громадського харчування тощо.

Узагальнюючи можна сказати, що у 2020 році Україну накрила хвиля захворювань на COVID-19. Ринок праці також не залишився осторонь: у 2020 році відбулося багато змін у структурі попиту та пропозиції на робочу силу, умовах праці, посилення ряду раніше сформованих тенденцій (особливо в частині цифровізації). Деякі з цих змін є тимчасовими, і покращення епідемічної ситуації призведе до нормалізації ситуації. Проте низка змін у структурі ринку праці та в цілому будуть стійкими та вплинуть на інфляційні процеси. Крім того, буде доцільним звернути

увагу в умовах пандемії на розробку моделей ймовірних сценаріїв з метою прогнозування нових, наслідково - причинних ситуацій поведінки ринку праці.

### **3.2. Стратегічні напрями підтримки стійкості вітчизняного ринку праці в умовах пандемії COVID-19**

Пандемія COVID-19 стала глобальним викликом, яка вимагає активного пошуку ефективних контрзаходів. Найбільшою проблемою на сьогодні є подолання поширення пандемії, яка негативно позначилась на міцність ринку праці як в світі так і в Україні. Характерними рисами сьогодення є різке зростання безробіття, втрата роботи, доходу порушення трудових прав, прихована та тіньова зайнятості [12].

Станом на грудень 2020 року ситуація погіршилася не лише в Україні, а й в інших країнах світу. Прогностична оцінка впливу COVID-19 на світовий ринок праці, що була проведена Міжнародною організацією праці, підтвердилась. Справді, економічна криза та криза ринку праці, викликана коронакризою, призвели до зростання безробіття майже на 25 мільйонів у світі [10]. В Україні – це близько 40% працівників.

У країнах ЄС пандемія COVID-19 призвела до 5-кратного падіння ВВП (з 3,7 до 15,1%), а міжнародні торговельні відносини – на 23%. В Україні спад ВВП становив 13% (за перше півріччя 2020 р.). За офіційними даними безробіття становить 11,8%, а за соціологічними – 24% (у 2,5 рази більше) [18,59]. Понад 30% працівників України, майже третина зайнятого населення, перейшли на дистанційну роботу через коронавірусну кризу.

Міжнародна організація праці оцінює за показником втрати робочого часу стан ринку праці. За цим показником в Україні втрати робочого часу - 21% 21% кадрового фонду; у світі – 17%, в ЄС – 16%. Ці втрати, можна сказати, що на 71% пов'язані з прихованим безробіттям [11]. Рівень самого прихованого безробіття (неоплачувана відпустка, скорочений робочий час) надзвичайно високий і становить 3 млн. осіб. Спостерігається постійне зниження трудових доходів.

Повернення трудових мігрантів через карантинні заходи, значною частиною, не позначилось на зростанні пропозицій вітчизняного ринку праці. Звичайно ж при посиленні таких обмежень виникають досить серйозні наслідки: зростають ризики безробіття, втрати доходів, погіршується соціально-психологічний стан, а тому й зменшується ефективність праці та вмотивованість працівника [25].

МОП рекомендує для всіх країн світу врахувати в державній політиці такі стратегічні пріоритети [10]:

- забезпечення збалансованості та узгодженості заходів охорони здоров'я з економічною та соціальною політикою із-за поширення пандемії. В Україні такий баланс цих видів політики практично відсутній;

- посилення ролі національних урядів у виробленні скоординованих ефективних рішень та дієвих заходів, спрямованих на протидію поширенню пандемії.

Розподіл пріоритетів державної політики відповідно до рекомендацій МОП для національних урядів [10]:

- формування національних напрямів державної та регіональної політики щодо підтримки найбільш уразливих та постраждалих від пандемії соціальних груп: жінок, трудових мігрантів, лікарів, неформально зайнятих, молодь та інші;

- посилення міжнародної солідарності для підвищення ефективності заходів щодо стимулювання економіки та підтримки країн, що розвиваються; подолання ізоляції держав;

- протидія віковій нерівності в контексті пандемії COVID-19;

- застосування механізмів соціального діалогу як ефективної платформи для створення політики реагування COVID-19.

Сучасна структура зайнятості в Україні така, що звільнення працівників традиційних галузей може перевищувати потреби в робочій силі на новостворених «зелених» робочих місцях, що може сприяти зростанню безробіття та соціальної напруженості. Ця проблема потребує додаткового ретельного дослідження. Необхідно визначити, які пріоритетні заходи державної політики необхідні для вирішення питання «справедливого переходу до цифрової економічно стійкої

економіки» та мінімізації негативних наслідків, сприяючи гідним робочим місцям та «екологізації» традиційних галузей [65].

На трансформації у сфері праці та зайнятості впливають тенденції, пов'язані з технологічними інноваціями, у тому числі цифровими технологіями. Мережне використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), розвиток штучного інтелекту, інтелектуалізація обробки даних та механізмів прийняття рішень, хмарні технології, нові системи управління на основі цифрових платформ – все це активно впливає на соціальне та економічне середовище країн [51].

З метою кар'єрного зростання необхідною умовою збереження роботи стає безперервне навчання та розвиток працівників. В Україні формування цифрової економіки йде повільно. Поширення цифрової зайнятості є нерівномірним, що призводить до поділу трьох сегментів, де виробляються чисті цифрові, змішані та нецифрові продукти. У майбутньому максимальна частка цифрової зайнятості буде зосереджена в тих сферах, де виробляється чистий цифровий продукт. За наявною статистикою, кількість цифрових співробітників в Україні у 2018 році склала 277,8 тис. осіб, або 3,2% від загальної кількості працівників. За прогнозою оцінкою їх чисельність до 2023 року становитиме понад 300 тисяч осіб, або 4,9% від загальної чисельності працівників [54,90]. Найбільша частка працівників буде у сфері програмування (3,7% від загальної кількості зайнятих). Незначна частка цифрової зайнятості в Україні зумовлена структурою технологічних режимів її економіки, де переважають III і IV режими з дуже незначною часткою V режиму [36].

Така структура призводить до низького попиту на цифрову зайнятість в Україні. Як наслідок, більшість цифрових працівників переходять на аутсорсинг з інших країн [31]. На думку українських експертів, ресурси, необхідні для забезпечення економічної основи для продуктивних трансформацій зайнятості в Україні, вкрай обмежені та недостатньо розвинені. Існує значна інституційна слабкість фінансового сектору української економіки [6]. Україна характеризується не лише «зародковим» (порівняно з розвинутими країнами) станом фондового ринку, а й банківською системою, яка пережила після 2014 року один із найскладніших періодів і визначається низьким рівнем фінансової стабільності та ефективності.[36]



Особливо це проявляється у випадку інвестування у масштабні інфраструктурні проекти, які необхідні для стабілізації економіки, забезпечення умов для сталого та цифрового розвитку. Обсяг довгострокового кредитування інноваційних проектів комерційними банками залишається обмеженим. Водночас грошово-кредитна політика негативно впливає на доступність банківського кредитування [76]. Таким чином, ключовими імперативностями стабілізації та розвитку українського ринку праці є:

- 1) трансформація інститутів ринку праці та забезпечення їх збалансованої динаміки в умовах зовнішньої та внутрішньої деструктивних впливів, у тому числі негативних наслідків пандемії COVID-19;
- 2) покращення якості та зміни структури зайнятості відповідно до сучасних екологічних, технологічних, економічних та інших світових тенденцій;
- 3) трансформації цінностей у сфері зайнятості, на інноваційний ринок праці;
- 4) підвищити продуктивність праці, забезпечуючи політику гідної оплати праці.

Для України важливими пріоритетами міжнародного співробітництва перед обличчям загроз пандемії COVID-19 мають бути [55]:

- Послідовне посилення участі Уряду України у реалізації Ініціативи Міжнародного партнерства з відкритим урядом з метою забезпечення прозорості, своєчасності та доступності інформації про діяльність уряду відповідно до основних міжнародних стандартів відкритих даних щодо антикризового висвітлення та протидії поширенню COVID-19 пандемія в Україні;
- Забезпечення участі України в процесах створення міжнародної онлайн-платформи щодо діяльності робочої групи COT з підтримки та розвитку мікро-, малого та середнього підприємництва під час пандемії COVID-19.

Участь у діяльності цієї міжнародної онлайн-платформи включає надання [81,82]:

- відкритого доступу до даних, що розкривають ефективні механізми забезпечення життєздатності та розвитку малих і середніх підприємств у різних країнах, зокрема - результатів досліджень та міжнародної статистики щодо їх,

програми державної підтримки мікро, малого та середнього підприємництва, інформація про конференції та семінари та посилання на інші корисні ресурси;

- інформація як для представників малого та середнього бізнесу, так і для державних службовців, які беруть участь у формуванні державної політики у цій сфері [62];

- можливість дізнатися та поширити найкращий досвід різних країн щодо впровадження політики підтримки та розвитку малого та середнього підприємництва, оцінки регуляторного впливу на такі компанії та щодо діяльності в цій сфері, яку здійснюють такі організації, як ІСС, ОЕСР, Альянс спеціалістів світової торгівлі.

Важливим стратегічним орієнтиром для збалансування ринку праці та зайнятості є перетворення ринку праці в адаптивну екосистему саморозвитку. Це усуне дисбаланси та допоможе знайти ефективні рішення для подолання негативних наслідків пандемії COVID-19, інших ризиків та загроз [51].

Формування та реалізація державної політики України має здійснюватися з урахуванням позитивного досвіду Європейського Союзу та Рекомендації МОП, але пріоритет мають бути національні інтереси України та належний захист соціальних і трудових прав її громадян [33].

В Україні політика ефективного державного реагування на виклики та загрози має здійснюватися за такими тактичними напрямками та етапами: у короткостроковій перспективі адаптація та узгодження Державної програми стимулювання економіки, прийнятої Кабінетом Міністрів України для подолання негативних наслідків обмежувальних заходів щодо запобігання виникненню та поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19 на період 2020-2022 рр. років (включаючи рекомендації ОЕСР щодо термінових дій політики зайнятості та соціальної політики, необхідні для підтримки населення та бізнесу у відповідь на пандемію COVID-19) [90].

Доцільно розробити та прийняти Стратегію подолання економічної кризи в Україні та протидії наслідкам карантинних обмежень у зв'язку з поширенням пандемії COVID-19 у довгостроковій перспективі (після припинення пандемії COVID-19 та скасування карантинний режим) пріоритетами державної політики

мають стати прийняття нового трудового законодавства України, комплексних програм збереження існуючих та створення нових робочих місць, посилення інституційної ролі Державної служби зайнятості, удосконалення національної системи оплати праці тощо [54].

Ефективна політика, консолідована взаємодія основних суб'єктів соціального, соціально-економічного, технологічного та інноваційного розвитку, у тому числі інвесторів, активна державна позиція та ефективна державна політика у сфері цифровізації, інновацій та інвестицій, сталого та збалансованого розвитку мають бути основою для подолання цифрового, технологічного відставання України від провідних країн світу та передумов для переходу до енергоефективної, ресурсоефективної, інноваційної та соціально інклюзивної економіки [61].

Серед напрямів подальших досліджень – пошук оптимальних моделей і шляхів збалансування та мінімізації дисбалансів у національному ринку праці та зайнятості у процесі переходу до нової технологічної системи (Індустрія 4.0) та вплив глобальних та локальних ризиків та загроз [72]. Доцільно сформулювати концептуальне бачення адаптивної структурної моделі екосистеми ринку праці в Україні. Перспективи подальших досліджень пов'язані насамперед з розробкою наукових підходів до кількісної оцінки ризиків оцифрування; обґрунтування моделей та шляхів збалансування та мінімізації дисбалансів на ринку праці та зайнятості при переході до нового технологічного способу життя та впливу глобальних та локальних ризиків та загроз [38].

Як висновок, можна сказати, що трансформації української соціальної та трудової сфери є (певною мірою) наслідком глобальних впливів і не можуть бути оцінені без розуміння відповідних глобальних передумов. Такий підхід дозволяє розрізнити сферу національної та наднаціональної політики розвитку соціальної та трудової сфер, визначити інструменти впливу.

Світові економічні тенденції супроводжуються поширенням нових нестандартних моделей зайнятості, зростанням зайнятості в цифровій економіці та на цифрових платформах. Також слід зазначити, що поширення пандемії COVID-19 та карантинні обмеження стимулювали попит на цифрові технології для задоволення

комунікаційних, споживчих та економічних потреб населення, особливо можливостей дистанційного працевлаштування [60].

Основою має бути ефективна політика, консолідована взаємодія основних суб'єктів соціального, соціально-економічного, технологічного та інноваційного розвитку, у тому числі інвесторів, активна державна позиція та ефективна державна політика у сфері цифровізації, інновацій та інвестицій, сталого та збалансованого розвитку для подолання цифрового, технологічного відставання України від провідних країн світу та передумов для переходу до енергоефективної, ресурсоефективної, інноваційної та соціально інклюзивної економіки

### **3.3. Перспективи появи нових професій на ринку праці України після світової пандемії**

Одним із найскладніших елементів ринкової економіки є ринок праці, який відображає практично всі соціально-економічні процеси, що відбуваються в країні. Найбільш хвилююче питання – це співвідношення інтересів працівника та його роботодавця щодо функціонування та визначення ціни праці. Ринок праці в Україні пережив ще більшу економічну кризу, пов'язану з COVID-19, ніж в Європі. Багато в чому це пов'язано з тіньовою економікою країни. Прогнози МОП підкреслюють небезпеку COVID-19 для ринку праці, що пов'язане зі збільшенням географічної та демографічної нерівності, зростанням рівня бідності та зменшенням кількості гідних робочих місць [8]. Протягом останніх кількох десятиліть були небачені явища, такі як закриті кордони, обмеження на певну економічну діяльність, примусове повернення успішних мігрантів і неможливість повторної подорожі круговими мігрантами.

Сьогодні, в умовах пандемії, на ринку праці відбулися суттєві зміни, які відбувалися у два етапи [32]. Перший етап характеризувався значним занепадом, закріпленим запровадженням жорстких карантинних заходів всередині країни, що найбільш негативно вплинуло на розвиток господарської діяльності, яке передбачає або дозволяє скупченню людей в одному місці, або їхнє тривале спілкування в робочий час на небезпечній відстані, враховуючи потенційну інфекцію. Водночас

істотним чинником уповільнення деяких видів економічної діяльності стало зниження попиту на товари та продукти другорядного призначення, обмеження мобільності людей, що в свою чергу сприяло швидкому занепаду виробничого сектору.

Другим етапом став «адаптаційний період» в умовах коронакризи. Набула популярності практика, яка впроваджує заходи, спрямовані на пом'якшення негативних наслідків пандемії шляхом підтримки населення та бізнесу. Значний внесок у зростання доходів внесли соціальні допомоги та трансферти від держави. Так, для підтримки населення організовано одноразову допомогу до 8 тис. грн, яку отримували працівники (у тому числі підприємці), які втратили частину доходу через карантин [29]. Іншим прикладом державної підтримки стало запровадження низки тимчасових податкових пільг та списання невеликої заборгованості для приватних підприємців (підприємців).

Через закриття кордонів, падіння цін на світових ринках, заборону на експорт та імпорту галузь також потрапила під значний вплив. Відповідно, зазначимо, що у 2020 році економіка України зазнала значних втрат через вплив пандемії COVID-19: фактичне зниження рівня зайнятості в Україні; зростання кількості безробітних в Україні; зменшення кількості українців, які працюють за кордоном (трудомих мігрантів); зменшення доходів населення України від продажу власної робочої сили та самозайнятості внаслідок зменшення заробітної плати, втрати робочих місць та доходів підприємців [64]. Також є втрати в бюджетах громад через зниження надходжень від податків та зменшення підприємництва через карантинні втрати [37].

Однак саме швидка адаптація окремих видів економічної діяльності до умов пандемії COVID-19 стала запорукою поступового підйому виробничих процесів, що в майбутньому дозволить швидко реагувати на зміни як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Під час пандемії багато роботодавців у різних галузях економіки змогли створити різні умови для адаптації свого бізнесу в нестійких умовах коронакризи. Кількість зайнятих, які можуть бути звільнені в результаті економічної рецесії, пропонується оцінювати на основі експертних оцінок змін у виробництві при збереженні продуктивності, досягнутої за останні 2-3 роки [81].

На ринку праці в Україні найбільшу популярність має сфера ІТ, яка досить високооплачувана, оскільки частка рекламного ринку швидко поглинається інтернет-ресурсами і становить близько 25% від загального обороту. Важко знайти вид економічної діяльності, який би обходився без спеціалістів із інформаційних технологій [95]. Процеси цифровізації економіки підвищують гнучкість працевлаштування, що супроводжується зниженням соціального захисту працівників, при цьому спостерігається збільшення кваліфікаційно-професійного протидифрового розриву між ними [32]. Що стосується вакансій, то найбільша їх кількість пропонується у сфері торгівлі.

Основною тенденцією останніх років буде зростання професій, яких в Україні поки що мало навчають, оскільки на всіх сайтах пошуку роботи вакансії здебільшого пов'язані з продажем товарів, тобто менеджером з продажу. Для цього заняття не потрібно спеціальної освіти, оскільки основним фактором, який допоможе досягти успіху, є комунікабельність [82].

Розвиток сучасних компаній та реорганізація у сфері менеджменту зробили менеджера з персоналу (менеджера з персоналу) однією з найпопулярніших професій. Можна констатувати, що це певна тенденція на сучасному ринку праці. У найближчі роки актуальною буде і така професія, як логіст, адже на логістику витрачається 15% світового ВВП. У той час як Україна географічно знаходиться на перехресті торговельних шляхів, вона потребує дедалі більше менеджерів для управління транспортними потоками [87].

Сучасний логіст – це менеджер, маркетолог і економіст. Інженерно-архітектурні спеціальності, яких, здавалося б, не було, стають все більш популярними. Із зростанням урбанізації як у світі, так і в Україні на зміну старій мають прийти новобудови, розширюються мегаполіси, виникають як житлові квартали, так і заміські котеджні містечка. Серед порталів вакансій також часто можна знайти пошук SMM-спеціалістів: Social Media Coordinator, Social Media Content Creator [66].

Така кількість варіантів ще раз доводить, що ця професія є швидкозростаючою та дуже перспективною з точки зору пошуку роботи, адже правильна взаємодія з

користувачами через соціальні мережі є запорукою успішного зростання бізнесу: формування та покращення іміджу бренду, збільшення продажів.

Що стосується сфери послуг, то розвиток культури споживання кави зробив бариста, спеціаліста з приготування та подачі кави, однією з найпопулярніших професій у сфері громадського харчування. Індустрії краси потрібні стилісти, візажисти та майстри манікюру. Цьому може навчитися будь-хто, піврічні курси компенсують витрачені на навчання гроші за рік. Під час карантину зменшилася не тільки кількість вакансій. Зменшилась і кількість резюме на сайтах пошуку роботи, хоча в Україні значно зросла кількість безробітних [95].



Рис. 3.4. Рейтинг найбільш затребуваних професій за статистикою порталу працевлаштування в дол. США на work.ua.

Примітка. Побудовано автором на основі даних Job search site in Ukraine, [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.work.ua/?setlp=ua>

Тобто, розглянемо можливі варіанти необхідних професій серед найпопулярніших порталів вакансій: work.ua [58] (рис. 3.4) та robota.ua (рис. 3.5.). Як видно з графіка, перше місце в рейтингу посідають ІТ, наступні за популярністю вакансії – менеджер з продажу та менеджер з персоналу, тобто ті професії, які завжди будуть актуальними, адже інформаційні технології, кваліфіковані спеціалісти, які можуть швидко і найбільш ефективно продавати продукцію, пошук і підбір

персоналу, підтримка позитивного клімату в команді є одними з найважливіших факторів успішного розвитку будь-якого бізнесу.

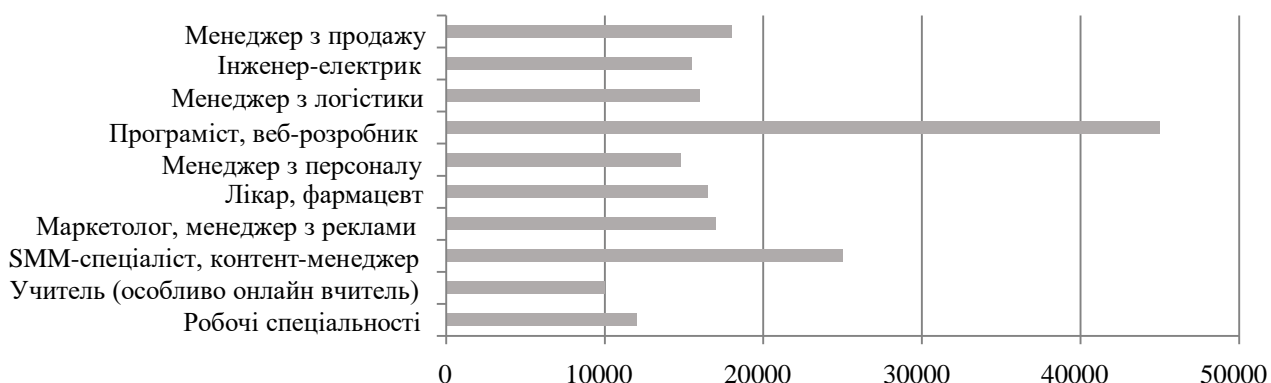


Рис.3.5. Топ 10 найбільш необхідних професій за статистикою порталу працевлаштування robota.ua

Примітка. Побудовано автором на основі даних Transparent work: interesting insights of the labor market from robota.ua (2020), [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://rabota.ua/prozora?keyword=&cityId=0&ru bricId>

Щодо robota.ua. [88], то топ-професії дещо відрізняються, оскільки є SMM-спеціаліст, менеджер з логістики, викладач і різні робочі спеціальності. Це можна пояснити тим, що різні портали [84] працевлаштування мають свою цільову аудиторію, одні розміщують вакансії лише за одним принципом, а інші використовують різні інструменти..

Проаналізувавши необхідні професії, можна визначити найбільш високооплачувані професії на ринку праці в Україні. З двох наведених вище графіків можна зробити висновок, що середня ціна заробітної плати вакансії відрізняється в залежності від порталу її розміщення. Тому концепція формування політики розвитку ринку праці має враховувати глобалізаційні та інтеграційні процеси, розвиток цифрових мереж та ІТ, програмування та автоматизацію виробничих процесів, зростання клієнтоорієнтованості торгових мереж [73].

Для деяких підприємств і працівників заходи з карантинном стануть поштовхом до позитивних змін та впровадження нових технологій [66, 94]. Існуюча в Україні освітня система повністю задовольняє потреби у підготовці, перепідготовці та



підвищенні кваліфікаційних рівнів кадрів і, крім того, має можливість готувати спеціалістів із центру зайнятості, підприємств різних видів економічної діяльності та різних форм власності. Перспективи системи розвитку людського капіталу такі: подальший розвиток системи закладів післякваліфікаційної освіти в Україні; впровадження прогресивних інформаційних методів навчання, у тому числі дистанційного; покращення матеріально-технічної бази та житлових умов; розширення зв'язків з підприємствами щодо надання освітніх, дорадчих, інформаційних та інших послуг; розширення та посилення зовнішньоекономічної діяльності [63] навчальних закладів у напрямку обміну досвідом щодо передових прогресивних технологій, ноу-хау тощо.

На основі узагальнення передового зарубіжного досвіду доцільно створити систему безперервної освіти, яка містить такі напрямки: професійна підготовка у ВНЗ та в спеціалізованих навчальних закладах у сфері ІТ [94]; перепідготовка дипломованих спеціалістів; регулярне навчання в системі підвищення кваліфікації, а також безпосередньо на спецкурсах. Таким чином, відповідно до концепції розвитку ринку праці політика управління системою перепідготовки та підвищення кваліфікаційних рівнів керівників і спеціалістів забезпечить необхідний рівень кваліфікації людського капіталу, задовольнить інтереси громадян у постійному професійному розвитку відповідно до ринку праці [68].

Тобто, як висновок, можна сказати, що ринок праці України не стоїть на місці, а зміни як внутрішніх, так і зовнішніх факторів стають каталізатором подальшого розвитку нових сфер діяльності, здатних швидко адаптуватися до непостійних умов. Для реалізації концепції політики розвитку ринку праці пропонуються певні соціально-економічні методи, зокрема методи сучасних освітніх технологій, які є найбільш раціональним та ефективним засобом досягнення поставленої мети – підвищення рівня людського капіталу, розвиток у часи глобальної кризи, спричиненої COVID-19.

Розвиток людського капіталу відбувається під впливом інформатизації, формування інтелектуальної праці, які є основою інноваційного розвитку. Процес формування інтелектуальної економіки під впливом людського капіталу

здійснюється як на макро-, так і на мікрорівні та має потенціал для саморозвитку через механізм зворотного зв'язку.

Таким чином, розвиток людського капіталу має здійснюватися за допомогою двох одночасних процесів: з одного боку – розвиток штучного інтелекту, що дозволяє задовольнити інформаційні потреби практично будь-якого користувача, з іншого – розвиток людського інтелекту.

### **Висновки до розділу 3**

Пандемія COVID-19 вплинула на всі економічні, соціальні та політичні процеси світових ринків. Україна відчула на собі всі зміни та адаптувалася до специфіки заходів коронакризи: у 2020 році відбулося багато змін у структурі попиту та пропозиції на робочу силу, умовах праці, посилення ряду раніше сформованих тенденцій (особливо в частині цифровізації). Деякі з цих змін є тимчасовими, і покращення епідемічної ситуації призведе до нормалізації ситуації. Проте низка змін у структурі ринку праці та в цілому будуть стійкими та вплинуть на інфляційні процеси. Крім того, буде доцільним звернути увагу в умовах пандемії на розробку моделей ймовірних сценаріїв з метою прогнозування нових, наслідково - причинних ситуацій поведінки ринку праці.

Поширення пандемії COVID-19 та карантинні обмеження стимулювали попит на цифрові технології для задоволення комунікаційних, споживчих та економічних потреб населення, особливо можливостей дистанційного працевлаштування.

Ринок праці України не стоїть на місці, а зміни як внутрішніх, так і зовнішніх факторів стають каталізатором подальшого розвитку нових сфер діяльності, здатних швидко адаптуватися до непостійних умов. Для реалізації концепції політики розвитку ринку праці пропонуються певні соціально-економічні методи, зокрема методи сучасних освітніх технологій, які є найбільш раціональним та ефективним засобом досягнення поставленої мети – підвищення рівня людського капіталу, розвиток у часи глобальної кризи, спричиненої COVID-19.

## ВИСНОВКИ

Міжнародний ринок праці — це певна система відносин, що виникають між державами для координації попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, заробітної плати та соціального захисту. Дані відносини сформувалися у зв'язку з нерівномірністю розподілу робочої сили в країнах світу та відмінностями її відтворення на національному рівні.

У структурі міжнародного ринку праці є два найбільш значущі сегменти: робоча сила, що зображена відносно постійною зайнятістю, високим рівнем кваліфікації та заробітної плати, а також досить чіткою ієрархією кваліфікацій; робоча сила, яка походить із районів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку.

Значні зміни на ринку праці в умовах розповсюдження нової коронавірусної інфекції торкнулися більшості країн світової економіки та призвели до масового закриття підприємств по всій земній кулі та зупинки більшості виробництва.

Хоча остаточні висновки робити зарано, але вже стало очевидним, що наслідки пандемії COVID-19 на ринках праці дуже далекосяжні і по-різному впливають на багатьох людей. Ситуація, що склалася, призвела до різкого збільшення навантаження і тривалості робочого часу, а також до зміни організаційних форм та умов праці в окремих галузях і сферах діяльності, а в деяких інших сферах прийом на роботу призупинено. Закриття багатьох підприємств, а також масові звільнення стали першими негативними результатами ізоляції, що призвели до спалаху пандемії.

Найбільше постраждали ті, чию роботу неможливо виконати дистанційно, наприклад, працівники сервісу (салони краси, перукарні, клінінгові компанії тощо), авіакомпанії тощо. Найяскравіший приклад можна знайти в сфері обслуговування в Греції, де 45,3% нещодавно почали роботу та лише 10,8% зайнятих у цьому секторі. Хорватія, Італія та Кіпр також вирізнялися значно великими відмінностями (19,9 %, 20,9 % та 23,0 % нещодавно розпочали роботу та 6,9%, 6,5% та 7,5% зайнятих у цьому секторі).

У будівельному секторі Румунії (25,7% нещодавно розпочали роботу проти 10,5% загальної зайнятості), Литві (14,5% проти 7,6%) та Болгарії (14,6% проти 8,6%) також зафіксовано більшу частку тих, хто нещодавно почали роботу, ніж зайнятих людей.

Середня кількість фактичних робочих годин на тиждень у ЄС налічує багато відмінностей між країнами: найдовші робочі тижні спостерігаються в Греції (41,6 години), Польщі (40,8 години), Румунії (40,2 години) та Болгарії (39,9 години) та найкоротший у Нідерландах (32,6 години), Австрії (34,7 години), Німеччині (35,0 години) та Бельгії (35,1 години).

З цього можна виявити такі пункти нової тенденції, що очікує нас:

- глобалізація буде переозначена з більш сильною появою соціального капіталізму;
- прискорення цифрової трансформації;
- збільшиться використання робочої сили на вимогу;
- нова платформа для реформи охорони здоров'я;
- ланцюги постачання будуть фрагментовані та перенастроєні;
- зміниться визначення поняття «робоче місце»;
- галузі будуть змушені заново винаходити, а підвищення кваліфікації та перекваліфікація стануть головним пріоритетом;
- зміна трудових звичок призведе до трансформації міста;
- швидкі інновації утримають бізнес на плаву.

Пандемія COVID-19 вплинула на всі економічні, соціальні та політичні процеси світових ринків. Україна відчула на собі всі зміни та адаптувалася до специфіки заходів коронакризи: у 2020 році відбулося багато змін у структурі попиту та пропозиції на робочу силу, умовах праці, посилення ряду раніше сформованих тенденцій (особливо в частині цифровізації). Деякі з цих змін є тимчасовими, і покращення епідемічної ситуації призведе до нормалізації ситуації. Проте низка змін у структурі ринку праці та в цілому будуть стійкими та вплинуть на інфляційні процеси. Крім того, буде доцільним звернути увагу в умовах пандемії на розробку

моделей ймовірних сценаріїв з метою прогнозування нових, наслідково - причинних ситуацій поведінки ринку праці.

Міжнародна організація праці оцінює за показником втрати робочого часу стан ринку праці. За цим показником в Україні втрати робочого часу - 21% кадрового фонду; у світі – 17%, в ЄС – 16%. Ці втрати, можна сказати, що на 71% пов'язані з прихованим безробіттям. Рівень самого прихованого безробіття (неоплачувана відпустка, скорочений робочий час) надзвичайно високий і становить 3 млн. осіб. Спостерігається постійне зниження трудових доходів.

Повернення трудових мігрантів через карантинні заходи, значною частиною, не позначилось на зростанні пропозицій вітчизняного ринку праці. Звичайно ж при посиленні таких обмежень виникають досить серйозні наслідки: зростають ризики безробіття, втрати доходів, погіршується соціально-психологічний стан, а тому й зменшується ефективність праці та вмотивованість працівника.

З метою кар'єрного зростання необхідною умовою збереження роботи стає безперервне навчання та розвиток працівників. В Україні формування цифрової економіки йде повільно. Поширення цифрової зайнятості є нерівномірним, що призводить до поділу трьох сегментів, де виробляються чисті цифрові, змішані та нецифрові продукти. У майбутньому максимальна частка цифрової зайнятості буде зосереджена в тих сферах, де виробляється чистий цифровий продукт. За наявною статистикою, кількість цифрових співробітників в Україні у 2018 році склала 277,8 тис. осіб, або 3,2% від загальної кількості працівників. За прогнозною оцінкою їх чисельність до 2023 року становитиме понад 300 тисяч осіб, або 4,9% від загальної чисельності працівників. Найбільша частка працівників буде у сфері програмування (3,7% від загальної кількості зайнятих).

Україна характеризується не лише «зародковим» (порівняно з розвинутими країнами) станом фондового ринку, а й банківською системою, яка пережила після 2014 року один із найскладніших періодів і визначається низьким рівнем фінансової стабільності та ефективності

Таким чином, ключовими імперативностями стабілізації та розвитку українського ринку праці є:

- 1) трансформація інститутів ринку праці та забезпечення їх збалансованої динаміки в умовах зовнішньої та внутрішньої деструктивних впливів, у тому числі негативних наслідків пандемії COVID-19;
- 2) покращення якості та зміни структури зайнятості відповідно до сучасних екологічних, технологічних, економічних та інших світових тенденцій;
- 3) трансформації цінностей у сфері зайнятості, на інноваційний ринок праці;
- 4) підвищити продуктивність праці, забезпечуючи політику гідної оплати праці.

Формування та реалізація державної політики України має здійснюватися з урахуванням позитивного досвіду Європейського Союзу та Рекомендації МОП, але пріоритет мають бути національні інтереси України та належний захист соціальних і трудових прав її громадян.

Доцільно розробити та прийняти Стратегію подолання економічної кризи в Україні та протидії наслідкам карантинних обмежень у зв'язку з поширенням пандемії COVID-19 у довгостроковій перспективі (після припинення пандемії COVID-19 та скасування карантинний режим) пріоритетами державної політики мають стати прийняття нового трудового законодавства України, комплексних програм збереження існуючих та створення нових робочих місць, посилення інституційної ролі Державної служби зайнятості, удосконалення національної системи оплати праці тощо.

## СПИСОК БІБЛЮГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ ВИКОРИСТАНИХ

### ДЖЕРЕЛ

1. Ажаман І.А. Економіка та управління: сучасний стан та перспективи розвитку: Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції фахівців, магістрантів, аспірантів та науковців. /І.А. Ажаман, А.І. Рибак – Одеса: ОДАБА. – 2019. – 555 с
2. Байжолова Р. Повышение эффективности государственного регулирования национального рынка труда в условиях глобализации/ Р.Байжолова// Актуальні проблеми економіки. — №10 (136). — 2012. — С. 344—352
3. Біла С.О. Стратегічні пріоритети розвитку світового ринку праці / С.О.Біла // Економічний вісник університету. Збірник наукових праць учених та аспірантів. – Випуск 41. – 2019. – ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»: Переяслав-Хмельницький, 2019. – С. 107 – 119. <https://doi.org/10.31470/2306-546X-2019-41> [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://economic-bulletin.com>
4. Біла С.О. Соціально-економічні наслідки трудової міграції для країн світу / С.О.Біла // Modern international relations: topical problems of theory and practice: collective monograph / Faculty of International Relations of the National Aviation University; under general editorship of W.Welskop, Y.O.Voloshin – Lodz: Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi, 2021. – P. 138-144. (436 p.)
5. Балабанова Г.П. Міжнародна міграція робочої сили: переваги і виклики /Г.П. Балабанова // Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі: міжнародна науково-теоретична конференція 18 квітня 2018 р.: тези доп. – К.: Видавництво Нац. авіац. ун-ту, 2018. – 124 с. – С. 37-40.
6. Балабанова Г.П. Вплив світових демографічних процесів на міжнародну трудову міграцію /Г.П. Балабанова // Україна і світ: перспективи та стратегії розвитку: електронний збірник наукових праць. – № 1. – Вип. 6. – К.: ННІМВ НАУ, 2018. – С.188-194.

7. Балабанова Г.П. Сучасні пріоритети імміграційної політики ЄС: уроки для України /Г.П. Балабанова // Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право): Наук. журн./ Голов. ред. Сіденко С.В. – 2018. – № 1. – С. 123-129.
8. Водянка Л.Д., Тодорюк С.І., Тодоріко І.М. Вплив пандемії COVID-19 на стан ринку праці в Україні та світі. Економіка та держава. 2021. № 10. С. 74–79.
9. Волошин Ю.О., Мушак Н.Б. Impact of COVID-19 on the realization of freedom of movement in the European Union and its member states. Atlantic Press. 2nd International Conference on Social, Economic and Academic Leadership . – 2021, № 170. – P. 129-134
10. Заволока Ю.М. Вплив рецесії, викликані пандемією COVID-19, на стан безробіття та ринок праці. Агросвіт. 2021. № 9–10. С. 53–59.
11. Заволока Ю.М., Івко А.В., Сідненко М.В. Структурні зміни ринку праці у постковідному період. Грааль науки. 2021. № 5. С. 29–32.
12. Коронавірус в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/reference/coronavirus/ukraine/>
13. Міжнародна економіка : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / [Козак Ю. Г., Лук'яненко Д. Г., Макогон Ю. В. та ін.] ; за ред. Ю. Г. Козака, Д. Г. Лук'яненко, Ю. В. Макогон. – 3-тє вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 560
14. МОП: майже 25 мільйонів працівників у світі можуть втратити роботу через COVID-19. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pon.org.ua/novyny/7725-mop-mayzhe25-mlyonv-pracvnikv-u-svt-mozhut-vtratiti-svoyi-roboch-mscyu-cherez-covid19.html>
15. Новікова О.Ф. Оцінка впливу пандемії COVID-19 на стан ринку праці України та ЄС: політика подолання ризиків та небезпек. Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку: зб. тез доповідей учасників міжнар. наук.-практ. конф. (11–12 листопада 2020 р., м. Київ). Київ: КНЕУ ім. Вадима Гетьмана, 2020. С. 112–116
16. Новікова О.Ф., СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ПІДТРИМКИ СТІЙКОСТІ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ief.org.ua/docs/scc/18.pdf#page=56>



17. ООН призывает смягчить воздействие COVID-19 на рынок труда. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<https://www.un.org/ru/coronavirus/un-calls-measures-cushion-covid-19-shocks-labour-market>
18. Офіційний сайт Міжнародної організації з міграції. Агентство ООН з питань міграції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://iom.org.ua/ua/migraciyne-zakonodavctvo>
19. Офіційний сайт Міжнародної організації праці (International Labour Organization, ILO) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org>
20. Офіційний сайт Фонду організації Об'єднаних націй у галузі народонаселення (ECOSOC) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.un.org/ru/ecosoc/unfpa](http://www.un.org/ru/ecosoc/unfpa)
21. Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія / Т.І.Павлюк – Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. – 212 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ir.vtei.edu.ua/g.php?fname=27218.pdf>
22. Панькова О.В., Касперович О.Ю., Іщенко О.В. Потенціал соціального діалогу для вирішення проблем у сфері праці в Україні в умовах пандемії COVID-19. Science and Education: Problems, Prospects and Innovations: матеріали III Міжнародної научно-практичної конференції (2–4 грудня 2020 г., Киото, Японія). 2020. Р. 513–517. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://sci-conf.com.ua/iii-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskayakonferentsiya-science-and-education-problems-prospects-and-innovations-2-4-dekabrya-2020-goda-kioto-yaponiya-arhiv>
23. Сідоров В. І. Формування та розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації / В. І. Сідоров, А. В. Медова // Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. – 2014. – Т. 19. Вип. 1/1. – С. 61–65.:
24. Старостенко Г.Г ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://bses.in.ua/journals/2018/33\\_2018/5.pdf](http://bses.in.ua/journals/2018/33_2018/5.pdf)
25. Столярчук Я. Сучасна сегментація та ключові тенденції розвитку світового ринку праці / Я. Столярчук, С. Поручник // Україна: аспекти праці. - 2014. -

№ 7. - С. 12-17. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
[http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap\\_2014\\_7\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2014_7_4).

26. Трудовая миграция: сколько украинцев работали за границей в 2019–2021 годах. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<https://ru.slovoidilo.ua/2021/03/18/infografika/obshhestvo/trudovaya-migraciya-skolko-ukraincev-rabotali-granicej-2019-2021-godax>

27. Уровень безработицы в Украине. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<https://index.minfin.com.ua/labour/unemploy/>

28. Шамілева Л.Л. Оцінка впливу фінансово-економічної кризи та пандемії COVID-19 на національний ринок праці. Економічний вісник Донбасу. 2020. № 3. С. 177–182.

29. Шамілева Л.Л., Хандій О.О. Оцінка впливу фінансовоекономічної кризи та пандемії COVID-19 на національний ринок праці. Економічний вісник Донбасу. 2020. № 3. С. 177–182. doi: 10.12958/1817-3772-2020-3(61)-177-182

30. 6 Ways COVID-19 Will Change The Workplace Forever [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу:  
<https://www.forbes.com/sites/williamarruda/2020/05/07/6-ways-covid-19-will-change-the-workplace-forever/?sh=6fd31f07323e>

31. Activity rates by sex, age, educational attainment level, citizenship and NUTS 2 regions [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу:  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst\\_r\\_lfp2actrtn/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_lfp2actrtn/default/table?lang=en)

32. Activity rates by sex, age, educational attainment level, citizenship and degree of urbanization [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу:  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst\\_r\\_arednu/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_arednu/default/table?lang=en)

33. Atlantis Press International B.V. This is an open access article distributed under the CC BY-NC 4.0 license [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

34. Average number of actual weekly hours of work in main job, by sex, age, professional status, full-time/part-time and economic activity [Електронний ресурс] –



[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employed people and job starters by economic activity and occupation#Quarterly development for the recent job starters](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employed_people_and_job_starters_by_economic_activity_and_occupation#Quarterly_development_for_the_recent_job_starters)

44. Employed people and recent job starters by occupational group (ISCO-08), EU, Q3 2021 [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employed people and recent job starters by occupational group \(ISCO-08\), EU, Q3 2021.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employed_people_and_recent_job_starters_by_occupational_group_(ISCO-08),_EU,_Q3_2021.png)

45. Employed people by occupational group (ISCO-08) in Q3 2021 [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employed people by occupational group \(ISCO-08\) in Q3 2021 \(in %25 of total, age group 20-64\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employed_people_by_occupational_group_(ISCO-08)_in_Q3_2021_(in_%25_of_total,_age_group_20-64).png)

46. Employed people by selected economic activities (NACE Rev 2) in Q3 2021 [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employed people by selected economic activities \(NACE Rev 2\) in Q3 2021.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employed_people_by_selected_economic_activities_(NACE_Rev_2)_in_Q3_2021.png)

47. Employees recent job starters by economic activity (NACE Rev 2) and permanency [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employees recent job starters by economic activity \(NACE Rev 2\) and permanency.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employees_recent_job_starters_by_economic_activity_(NACE_Rev_2)_and_permanency.png)

48. Employees recent job starters by permanency of the main job, Q3 2021 [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employees recent job starters by permanency of the main job, Q3 2021.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employees_recent_job_starters_by_permanency_of_the_main_job,_Q3_2021.png)

49. Employees recent job starters on fixed-term main job by duration of the contract [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics->

[explained/index.php?title=File:Employees recent job starters on fixed-term main job by duration of the contract, EU, Q3 2021.png](#)

50. Employment by sex, age, time since job started and economic activity [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq\\_egdn2/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_egdn2/default/table?lang=en)

51. Employment by sex, age, time since job started and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq\\_egdn2/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_egdn2/default/table?lang=en)

52. Employment rate maps [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment\\_rate\\_maps\\_ver2-05.jpg](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment_rate_maps_ver2-05.jpg)

53. Employment rates by sex, age, educational attainment level, citizenship and NUTS 2 regions [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst\\_r\\_lfe2emprtn/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_lfe2emprtn/default/table?lang=en)

54. Employment rates by sex, age, educational attainment level, citizenship and degree of urbanization [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst\\_r\\_erednu/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_erednu/default/table?lang=en)

55. Guterres, A. (2020). Secretary-General António Guterres addresses a special event held on the occasion of International Labour Day. Launch of policy brief on COVID-19 and the world of work "The world of work cannot and should not look the same after this crisis". [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org/en/coronavirus/world-work-cannot-and-should-not-look-same-after-crisis>

56. Hours of work - annual statistics [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours\\_of\\_work\\_annual\\_statistics#Men\\_and\\_employers\\_worked\\_more\\_hours\\_per\\_week\\_on\\_average](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_annual_statistics#Men_and_employers_worked_more_hours_per_week_on_average)

57. Hours of work and absences from work - quarterly statistics [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics->

[explained/index.php?title=Hours of work and absences from work quarterly statistics #Length of the actual working week](https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/WCMS_510122/lang--en/index.htm#Length_of_the_actual_working_week)

58. ILO Implementation Plan — 2030 Agenda for Sustainable Development. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/WCMS\\_510122/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/WCMS_510122/lang--en/index.htm)

59. ILO. (2020a). Global Summit: COVID-19 and the World of Work. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/events/WCMS\\_747476/langen/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/events/WCMS_747476/langen/index.htm)

60. Index of total actual hours worked in the main job by age groups, EU, Q1 2019 - Q3 2021 [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Index_of_total_actual_hours_worked_in_the_main_job_by_age_groups,_EU,_Q1_2019_Q3_2021_(2019_%3D_100,_not_seasonally_adjusted).png)

[explained/index.php?title=File:Index of total actual hours worked in the main job by age groups, EU, Q1 2019 Q3 2021 \(2019 %3D 100, not seasonally adjusted\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Index_of_total_actual_hours_worked_in_the_main_job_by_age_groups,_EU,_Q1_2019_Q3_2021_(2019_%3D_100,_not_seasonally_adjusted).png)

61. Index of total actual hours worked in the main job by professional status, EU, Q1 2019 - Q3 2021 [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Index of total actual hours worked in the main job by professional status, EU, Q1 2019 - Q3 2021 \(2019 %3D 100, age group 20-64, not seasonally adjusted\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Index_of_total_actual_hours_worked_in_the_main_job_by_professional_status,_EU,_Q1_2019_-_Q3_2021_(2019_%3D_100,_age_group_20-64,_not_seasonally_adjusted).png)

62. Job search site in Ukraine,. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.work.ua/?setlp=ua>

63. Kamyab Khajehei (2018), “Preserving Privacy in Cloud Identity Management Systems Using DCM (Dual Certificate Management)”, International Journal of Wireless and Microwave Technologies, vol. 8, no. 4, pp. 54-65, DOI: 10.5815/ijwmt.2018.04.04

64. Kolot, A. (2020). The Sphere of Labor in the Context of the Global Socio-Economic Reality 2020: Challenges For Ukraine. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>

65. Korystin, Oleksandr and Svyrydiuk, Nataliia (2021), “Activities of Illegal Weapons Criminal Component of Hybrid Threats”, Proceedings of the International Conference on Economics, Law and Education Research (ELER 2021), vol. 170, 22 March, pp. 86-91, DOI: 10.2991/aebmr.k.210320.016

66. Korystin, Oleksandr and Svyrydiuk, Nataliia (2021), “Formation of security competences in law enforcement activities”, *Nauka i Pravookhorona*, vol. 1 (51), pp. 191-198, DOI: 10.36486/np.2021.1(51).20
67. Kotlyarevsky, Ya.V. Melnychenko, A.A. Ivanytska, O.M. Semenyuk, E.P. Kniaziev, S.I. and Melnikov, O.V. (2020), “New Economy: Evolution of Forms and Research Methodology”, *Sci. Innov.*, vol. 16, no. 1, pp. 15-30, DOI: 10.15407/scine16.01.015.
68. Kulytskyi, S. (2020), Ukrainian labor market under the influence of the COVID-19 pandemic: the state and assessment of development prospects. *Ukraine: events, facts, comments*, vol. 12, pp. 43–57, [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuviap.gov.ua/images/ukraine/2020/ukr12.pdf>
69. Kwilinski, A., Shteingauz, D., Maslov, V. (2020d). Financial and Credit Instruments for Ensuring Effective Functioning of the Residential Real Estate Market. *Financial and Credit Activities: Problems of Theory and Practice*, 3(34), 133-140. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://fkd.ubs.edu.ua/index.php/fkd/article/view/3023>
70. Lavrynenko, L.M. The quarantine labor market and the professions that will be in demand after the COVID-19 pandemic. *International scientific ejournal ΛΟΓΟΣ*, available at: <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.09.13.html>
71. LFS series - detailed quarterly survey results [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsq\\_esms.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsq_esms.htm)
72. Libanova, E.M. and Pozniak, O.V. (2020), External labor migration from Ukraine: the impact of COVID-19, *Demograph1 and Social Economy*, vol. 4 (42), pp. 25-40. DOI: 10.15407/dse 2020.04.025
73. Migrant integration statistics - regional labour market indicators [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant\\_integration\\_statistics\\_regional\\_labour\\_market\\_indicators#Regional\\_activity\\_rates](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migrant_integration_statistics_regional_labour_market_indicators#Regional_activity_rates)
74. Migration [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Migration>

75. Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine. (2017). Sustainable
76. Miśkiewicz, R, & Wolniak, R. (2020). Practical Application of the Industry 4.0 Concept in a Steel Company. *Sustainability*, 12(14), 5776. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://doi.org/10.3390/su12145776>
77. Mohamed A. Alket (2017), “A Network-Based Peer Evaluation Strategy”, *International Journal of Modern Education and Computer Science*, vol. 9, no. 4, pp. 32-42, DOI: 10.5815/ijmecs.2017.04.04
78. Okolski M. Migracje a globalizacja [Текст] / М. Okolski // *Globalizacja od A do Z*/ E. Czarny (red.); Narodowy Bank Polski, Departament Komunikacji Społecznej. — Warszawa: Narodowy Bank Polski, 2004. — S. 199—232.
79. Quarterly changes in the total number of actual hours worked in the main job [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Quarterly\\_changes\\_in\\_the\\_total\\_number\\_of\\_actual\\_hours\\_worked\\_in\\_the\\_main\\_job\\_\(in\\_%25,\\_Q3\\_2021\\_versus\\_Q3\\_2020\\_and\\_Q3\\_2019,\\_age\\_group\\_20-64,\\_not\\_seasonally\\_adjusted\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Quarterly_changes_in_the_total_number_of_actual_hours_worked_in_the_main_job_(in_%25,_Q3_2021_versus_Q3_2020_and_Q3_2019,_age_group_20-64,_not_seasonally_adjusted).png)
80. Razumkov Center. (2019). “Green” Investments in Sustainable Development: World Experience and Ukrainian Context. Analytical Report. Kyiv: Razumkov Center
81. Recent job starters by occupational group (ISCO-08) [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Recent\\_job\\_starters\\_by\\_occupational\\_group\\_\(ISCO-08\),\\_EU,\\_Q3\\_2021.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Recent_job_starters_by_occupational_group_(ISCO-08),_EU,_Q3_2021.png)
82. Recent job starters by occupational group (ISCO-08) in Q3 2021 [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Recent\\_job\\_starters\\_by\\_occupational\\_group\\_\(ISCO08\)\\_in\\_Q3\\_2021\\_\(in\\_%25\\_of\\_total,\\_age\\_group\\_20-64\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Recent_job_starters_by_occupational_group_(ISCO08)_in_Q3_2021_(in_%25_of_total,_age_group_20-64).png)
83. Recent job starters by selected economic activities (NACE Rev 2) in Q3 2021 [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу:



[https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Recent\\_job\\_starters\\_by\\_selected\\_economic\\_activities\\_\(NACE\\_Rev\\_2\)\\_in\\_Q3\\_2021.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Recent_job_starters_by_selected_economic_activities_(NACE_Rev_2)_in_Q3_2021.png)

84. Regional labour market statistics [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/reg\\_lmk\\_esms.htm#timeliness\\_punct\\_1644265215557](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/reg_lmk_esms.htm#timeliness_punct_1644265215557)

85. Shamileva, L.L. and Khandij, O.O. (2020), Assessment of the impact of the financial and economic crisis and the COVID-19 pandemic on the national labor market, *Economic Herald of the Donbas*, vol. 3, no. 61, pp. 177-182. DOI: 10.12958/1817-3772-2020-3(61)-177-182

86. State Statistics Service of Ukraine (2021), [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

87. Statistical presentation [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/reg\\_lmk\\_esms.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/reg_lmk_esms.htm) 44.

88. Subhash Chander and Ashwani Kush (2013), “Vulnerabilities in Academic E-governance Portals”, *IJCNIS*, vol. 5, no. 3, pp. 56-62, DOI: 10.5815/ijcnis.2013.03.07

89. Ten emerging trends shaping our new future [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: <https://www.ghd.com/en/perspectives/ten-emerging-trends-shaping-our-new-future.aspx>

90. Total absences from work by sex and age group - quarterly data [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_abt\\_q/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_abt_q/default/table?lang=en)

91. Tkachenko, Volodymyr Kwilinski, Aleksy Korystin, Oleksandr Svyrydiuk, Natalia and Tkachenko, Iryna (2019), “Assessment of information technologies influence on financial security of economy”, *Journal of security and sustainability issues*, march, vol. 8, no. 3, pp. 375- 385, DOI: 10.9770/jssi.2019.8.3(7)

92. Transparent work: interesting insights of the labor market from [roboata.ua](http://roboata.ua) (2020), [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://roboata.ua/prozora?keyword=&cityId=0&ru\\_bricId](https://roboata.ua/prozora?keyword=&cityId=0&ru_bricId)

93. Unemployment rates by sex, age, citizenship and degree of urbanisation [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst\\_r\\_lfur2gan/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_r_lfur2gan/default/table?lang=en)
94. Vyshnevskiy, V.P., Harkushenko, O.M., & Kniaziev, S.I.(2020). Digitalization of Ukrainian Economy: Transformational Potential. Kyiv: Institute of the Economy of Industry of the NAS of Ukraine
95. Weekly absences from work, by sex and age - weekly data [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_abs\\_w/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_abs_w/default/table?lang=en)
96. What is 'Labour Market' <https://economictimes.indiatimes.com/definition/labour-market>
97. World Employment and Social Outlook–Trends 2021. (2021), ILO[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ilo.org/global/research/globalreports/weso/trends2021/lang--en/index.htm>
98. Xiao Xiong. Xu, Wan ting. Ye and Qiong. Shang (2011), “Using New Technologies to Support Collaborative Learning for College Students”, IJEME, vol. 1, no. 3, pp.73-78, DOI: 10.5815/ijeme.2011.03.11
99. Yablonskyi, V. and Tymchenko, O. The labor market in quarantine: what threatens the continuation of restrictions, VoxUkraine, [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://voxukraine.org/rinok-pratsi-na-vihodi-zkarantinu/>